

การเปรียบเทียบผลจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนและหลัง
นโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน

อนุสิทธิ์ บุญมา

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ธันวาคม 2558


ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

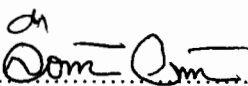
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ อนุสิทธิ์ บุญมา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

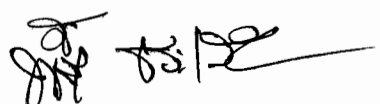
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

..........ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ)

..........กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ลือชัย วงษ์ทอง)

.....เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.......... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนิชย์ ธารเสนา)
วันที่...17...เดือน.....ธันวาคม.....พ.ศ....2558.....

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง “การเปรียบเทียบผลจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนและหลังนโยบายการบริหารการจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน” สำเร็จลงได้ด้วยความสำเร็จจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือให้ข้อมูล คำปรึกษาแนะนำ ข้อเสนอแนะ และให้กำลังใจในการดำเนินการ

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ ที่ได้ให้คำแนะนำในการคัดเลือกเรื่องที่ศึกษา พร้อมทั้งยังชี้แนะและตรวจสอบงานนิพนธ์ทุกขั้นตอนและขอบคุณประชาชนที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและข้อเสนอแนะเพื่อทำให้เกิดความสมบูรณ์ของการศึกษาในครั้งนี้

อนุสิทธิ์ บุญ

มา

57930103: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: การย้ายถิ่น/แรงงานเพื่อนบ้าน/ นโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน

อนุสิทธิ์ บุญมา: การเปรียบเทียบผลจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนและหลังนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน (A COMPARISON OF MIGRATIONS OF NEIGHBORING LABORS BEFORE AND AFTER IMPLEMENTING THE NEIGHBORING LABOR MANAGEMENT POLICY) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ, ปร.ด. 79 หน้า, ปี พ.ศ. 2558.

การศึกษาเรื่อง “การเปรียบเทียบผลจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนและหลังนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน” มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนและหลังนโยบายการบริหารจัดการแรงงาน ในด้านดังนี้ 1) ด้านเศรษฐกิจ 2) ด้านสังคม 3) ด้านสาธารณสุข และ 4) ด้านการเมืองและความมั่นคง โดยใช้การวิจัยแบบเชิงปริมาณ ผู้กลุ่มตัวอย่างคือประชาชน ในเขตจังหวัดชลบุรี ได้แก่ ตำบลอ่างศิลา ตำบลหนองไม้แดง ตำบลบางทราย และตำบลคอนหัวฟ่อ จำนวนทั้งหมด 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และการทดสอบค่า t-pair

ผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นของประชาชนต่อผลจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านในภาพรวมพบว่าผลของการบริหารจัดการอยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าที่การบริหารจัดการ ด้านเศรษฐกิจดีที่สุด รองลงมาคือด้านสังคม และด้านการเมืองและความมั่นคง และพบว่าความคิดเห็นของประชาชนต่อผลของการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านหลังนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการบริหารจัดการด้านสังคมดีที่สุด รองลงมาคือด้านเศรษฐกิจ และส่งผลด้านการเมืองและความมั่นคง น้อยที่สุด และจากการเปรียบเทียบผลของการบริหารจัดการการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนและหลังนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน พบว่าหลังมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน มีผลที่ดีกว่าก่อนมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยด้านที่มีผลแตกต่างกัน 3 ด้านคือ ด้านเศรษฐกิจ สาธารณสุข และด้านการเมืองและความมั่นคง

57930103: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: MIGRATION/ NEIGHBORING LABOR/ NEIGHBORING LABOR

MANAGEMENT POLICY

ANUSIT BOONMA: A COMPARISON OF MIGRATIONS OF NEIGHBORING LABORS BEFORE AND AFTER IMPLEMENTING THE NEIGHBORING LABOR MANAGEMENT POLICY. ADVISOR TIENKAEW LIAMSUWAN, Ph.D., 79 P. 2015.

The purpose of “A Comparison of Migrations of Neighboring Labors Before and After Implementing Neighboring Labor Management Policy” was to compare migrations of neighboring labors before and after implementing the neighboring labor management policy in term of 1) economy; 2) society; 3) public health; and 4) politics and security. This research was a quantitative research. The sample group consisted of 200 persons residing in Ang Sila, Nong Mai Daeng, Bang Sai, and Don Hua Roh Sub-districts of the Chonburi province. Moreover, the tool used for compiling data was questionnaire. And, the statistics applied for data analysis were descriptive statistics including frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-pair test.

The findings indicated that opinion of people in the research area towards migration of neighboring labors before implementing the neighboring labor management policy in overall was fairly good. For each aspect, it was found that the economic management gained the highest score, followed by society and politics and security. Moreover, opinion of people towards neighboring labor management results after implementing the neighboring labor management policy in overall was fairly good. When consider each aspect, the social management ranked first, followed by economy and politics and security affected least. Refer to a comparison of migration management results before and after implementing neighboring labor management policy, the results revealed that the result after applying the policy was better than the result before applying the policy at a statistically significant level of 0.05. Meanwhile, economy, public health and politics and security had different results.

The recommendations of this research are that the government should specify explicit policies on alien workers and seriously enforce applicable laws or measures controlling neighboring labors to lessen illegal migration to Thailand.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ของการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดและความหมายของผลกระทบ.....	7
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้าน.....	14
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่น.....	23
แนวคิดการย้ายถิ่นข้ามชาติ.....	28
ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้ามาในประเทศไทยของแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน.....	29
นโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน.....	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	42
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
4 ผลการวิจัย.....	46
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป.....	46
ตอนที่ 2 แบบสอบถามผลจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อน และหลังมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน.....	48
ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ.....	59
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	61
สรุปผลการวิจัย.....	61
ผลการทดลองสมมติฐาน.....	64
อภิปรายผล.....	64
ข้อเสนอแนะ.....	69
บรรณานุกรม.....	71
ภาคผนวก.....	73
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	80

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนแรงงานเพื่อนบ้านที่ได้รับอนุญาตทำงานและคงเหลือในราชอาณาจักร ณ เดือนธันวาคม 2557.....	3
2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 200).....	46
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงาน เพื่อนบ้านก่อนและหลังมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน.....	49
4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลด้านเศรษฐกิจจากการย้ายถิ่น เข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน.....	49
5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลด้านสังคมจากการย้ายถิ่น เข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน.....	50
6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลด้านสาธารณสุขจากการ ย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงาน เพื่อนบ้าน	52
7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลด้านการเมืองและความมั่นคง จากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนมีนโยบายการบริหารจัดการ แรงงานเพื่อนบ้าน.....	53
8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงาน เพื่อนบ้าน หลังมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน.....	54
9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลด้านเศรษฐกิจจากการย้ายถิ่น เข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านหลังมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน.....	54
10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลด้านสังคมจากการย้ายถิ่น เข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านหลังมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน.....	56
11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลด้านสาธารณสุขจากการย้ายถิ่น เข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านหลังมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน.....	57
12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลด้านการเมืองและความมั่นคง จากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านหลังมีนโยบายการบริหารจัดการ แรงงานเพื่อนบ้าน.....	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
13	การเปรียบเทียบผลกระทบจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนและหลัง มีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน.....	59

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่มีประสบปัญหาจากผู้อพยพหลบหนีเข้าเมืองมาแบบผิดกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้อพยพซึ่งเข้ามาเป็นผู้ใช้แรงงานที่มาจากประเทศเพื่อนบ้านจากประเทศเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา เนื่องจากความแตกต่างของสภาพเศรษฐกิจของประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้านเหล่านี้ รวมไปถึงความมั่นคงความปลอดภัยทางการเมือง และการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท จึงเป็นปัจจัยดึงดูดให้เกิดการย้ายถิ่นและการอพยพหลบหนีเข้าเมืองของผู้คนเพื่อมาหางานทำในประเทศไทย ซึ่งแรงงานเพื่อนบ้านเหล่านี้สามารถหลบหนีเข้ามาได้โดยง่ายเนื่องจากมีอาณาเขตติดต่อกับประเทศไทย (วรภา คำทา, 2553)

จากการหลบหนีเข้าเมืองแบบผิดกฎหมายของแรงงานเพื่อนบ้าน ทำให้เกิดการก่ออาชญากรรม การก่อเหตุทะเลาะวิวาท การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ ซึ่งได้กลายเป็นปัญหาสำคัญของสังคมของประเทศไทย ในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และความมั่นคงของประเทศ ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2535 รัฐบาลไทยจึงได้ประกาศใช้นโยบายและมาตรการการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองมาแบบผิดกฎหมาย โดยที่รัฐบาลได้มีการจัดให้ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว โดยที่รัฐบาลได้ผ่อนผันให้แรงงานเพื่อนบ้านอาศัยและทำงานในราชอาณาจักรไทยชั่วคราว ประกอบกับ ในปี พ.ศ. 2547 รัฐบาลไทยได้เพิ่มให้มีการจ้างแรงงานเพื่อนบ้านโดยถูกกฎหมาย 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชา โดยมีการเจรจาระหว่างประเทศเพื่อให้ประเทศต้นทางมีส่วนรับผิดชอบในการนำแรงงานเข้าสู่ระบบและจ้างงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย รวมทั้งขอความร่วมมือจากองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International labor office: ILO) เข้ามาสนับสนุนและรับรองมาตรฐานการทำงานของแต่ละประเทศ รัฐบาลไทยโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงต่างประเทศได้ลงนามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยการร่วมมือการจ้างแรงงาน (Memorandum of understanding: MOU) ระหว่างประเทศเพื่อกำหนดมาตรฐานการจ้างงานที่เหมาะสม และต่อมาในปี พ.ศ. 2552 จนถึงปัจจุบันรัฐบาลไทยได้ดำเนินการตามนโยบายการจัดการแรงงานเพื่อนบ้านทั้งระบบ โดยประเทศไทยได้ให้แรงงานเพื่อนบ้าน (พม่า ลาว และกัมพูชา) ที่ทำงานในประเทศไทยทั้งหมด ไม่ว่าจะเคยขออนุญาตทำงานหรือไม่ รวมทั้งครอบครัว ผู้ติดตาม (ที่มีอายุ 7 ปีขึ้นไป) จัดทะเบียนแรงงานต่างด้าวและพิสูจน์สัญชาติเพื่อนำไปสู่กระบวนการจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน ทั้งระบบให้ถูกกฎหมายและผ่อนผันให้แรงงานเพื่อนบ้านอยู่อาศัยและทำงานในประเทศไทยได้ นอกจากนี้แรงงานเพื่อนบ้านที่จัดทะเบียนแรงงาน

ต่างด้าวจะได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลของแรงงานต่างด้าว โดยกระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินการให้แรงงานเพื่อนบ้านที่ได้รับอนุญาตขึ้นทะเบียนแรงงานแล้ว บังคับให้เข้าสู่ระบบประกันสุขภาพทุกคน (เจษฎา มีบุญลือ, 2551)

ทั้งนี้ ปัญหาแรงงานต่างด้าว ถือเป็นอีกหนึ่งปัญหาที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศ โดยคณะกรรมการความสงบแห่งชาติ (คสช.) ได้จัดให้เป็นนโยบายเร่งด่วนที่ต้องเร่งดำเนินการแก้ไข โดยมีจุดประสงค์หลัก คือ การจัดระเบียบให้ตรวจสอบได้อย่างชัดเจน เพราะนอกจากการเข้ามาใช้แรงงานอย่างผิดกฎหมายแล้ว การเข้ามาของแรงงานเหล่านี้ยังกระทบต่อความมั่นคงในแง่ที่มีการเชื่อมโยงกับการค้ามนุษย์อีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การแก้ปัญหาเป็นไปอย่างบูรณาการ คสช. ได้มีออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว หรือ กนร. เพื่อแก้ไขแรงงานต่างด้าวทั้งระบบให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการบูรณาการ ลดผลกระทบต่อด้านเศรษฐกิจและสังคม ครอบคลุมทั้งการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ชายแดน แบบมาเข้า-เย็นกลับ แรงงานตามฤดูกาล แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว และแรงงานต่างด้าวประเภทอื่น ๆ (วรภา คำทา, 2557)

ต่อเนื่องจากคำสั่งฉบับดังกล่าว ภายใต้การดำเนินการได้สร้างความตื่นตระหนกให้กับแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะแรงงานกัมพูชาที่ต่างทยอยเดินทางกลับประเทศตัวเองจนส่งผลกระทบต่อภาคเศรษฐกิจของไทย ทำให้ทราบว่ามีการสร้างข่าวให้ร้ายทหารในทำนองว่าใช้กำลังเข้าทำร้ายเพื่อกวาดล้างแรงงานต่างด้าว สร้างความหวาดกลัวให้กับแรงงาน ทั้งที่อยู่ในประเทศไทย และที่อยู่ในประเทศบ้านเกิดจนต้องตามตัวญาติพี่น้องของตนให้เดินทางกลับประเทศจนสร้างผลกระทบต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของไทย โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมและการใช้แรงงาน หลังจากเหตุการณ์ดังกล่าว คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ได้มีมาตรการเร่งด่วนในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ และการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว ระยะที่ 1 เป็นการชั่วคราว ส่งผลให้การเปิดศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ เพื่อรับจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเมียนมาร์ ลาว กัมพูชา ที่ผิดกฎหมายให้เป็นแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย โดยจะเร่งจดทะเบียนแรงงานประมงใน 22 จังหวัดที่ชายทะเล หลังจากนั้นจะได้ขยายไปยังจังหวัดอื่น ๆ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเพื่อการพัฒนาาร่วมกันในภูมิภาคอาเซียนต่อไป

ตารางที่ 1 จำนวนแรงงานเพื่อนบ้านที่ได้รับอนุญาตทำงานและคงเหลือในราชอาณาจักร
ณ เดือนธันวาคม 2557 (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2557)

จังหวัด	ทั่วไป	พิสูจน์ สัญชาติเดิม	นำเข้าตาม MOU	ส่งเสริม การลงทุน BOI	ชนกลุ่มน้อย	รวมทั้งสิ้น
1. ปทุมธานี	2,323	99,494	15,022	603	491	117,933
2. สมุทรสาคร	1,230	122,138	21,951	63	688	146,070
3. ชลบุรี	7,248	93,538	35,370	3,522	397	140,120
4. สงขลา	1,476	49,756	19,363	153	148	70,896
5. สุราษฎร์ธานี	3,719	51,543	2,464	51	21	57,798

จากตารางที่ 1 จำนวนแรงงานเพื่อนบ้านที่ได้รับอนุญาตทำงานและคงเหลือในราชอาณาจักร เห็นได้ว่าจังหวัดชลบุรีเป็นจังหวัด 1 ใน 5 จังหวัดทั่วประเทศที่เป็นเป้าหมายของแรงงานเพื่อนบ้านในการอพยพเข้ามาทำงาน เนื่องจากจังหวัดชลบุรีมีความเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว แหล่งอารยธรรมต่าง ๆ

ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองชลบุรี ถือได้ว่าเป็นแหล่งการท่องเที่ยว แหล่งอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ของประเทศ จึงเป็นปัจจัยดึงดูดให้เกิดการย้ายถิ่นและการอพยพหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานเพื่อนบ้านเพื่อมาหางานทำ โดยเฉพาะแรงงานภาคอุตสาหกรรมและภาคประมงที่มีการนำแรงงานเพื่อนบ้านเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก ก่อให้เกิดปัญหาการทะเลาะวิวาท การแข่งงากับแรงงานไทย อาชญากรรม และการค้ามนุษย์ ตามที่ประเทศไทยถูกลดระดับไปอยู่ในกลุ่มประเทศที่มีการบังคับแรงงานทาสหรือการค้ามนุษย์ที่แย่ที่สุด (Tier 3) ส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศโดยรวม หากจะจัดระบบแรงงานเพื่อนบ้านให้มีความชัดเจนในแนวทางการปฏิบัติ ซึ่งในกลไกปกติทำได้ยาก รัฐบาลจึงต้องเร่งดำเนินการนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านให้ถูกกฎหมาย โดยเปิดโอกาสให้กับนายจ้าง (ผู้ประกอบการ) ตัวแรงงานต่างด้าวและผู้ติดตามในการมาลงทะเบียน แสดงตนให้ชัดเจนและอยู่ในกระบวนการที่ถูกต้องตามกฎหมายและปลอดภัยจากกระบวนการแสวงหาประโยชน์จากการใช้แรงงานเพื่อนบ้าน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2557)

จากการหลั่งไหลเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านและการที่รัฐบาลกำหนดนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านตามบันทึกความเข้าใจด้านความช่วยเหลือการจ้างแรงงาน (Memorandum of understanding: MOU) ระหว่างรัฐบาลไทยกับผู้แทนรัฐบาลประเทศลาว เมียนมาร์ และกัมพูชา ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชน

ต่อผลกระทบจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้าน ก่อนและหลังนโยบายการบริหารจัดการเพื่อนบ้านในด้านเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข การเมือง และความมั่นคงว่า ผลการดำเนินการตามนโยบาย ประชาชนเห็นด้วยหรือไม่ประการใด เพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไข ในการนำนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อผลจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนเกิดนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อผลจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านหลังเกิดนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อผลจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนและหลังเกิดนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน

สมมติฐานการวิจัย

1. ก่อนมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน ประชาชนมีความคิดเห็นต่อผลกระทบจากการย้ายถิ่นด้านเศรษฐกิจของแรงงานเพื่อนบ้านแตกต่างจากหลังการมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน
2. ก่อนมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน ประชาชนมีความคิดเห็นต่อผลกระทบจากการย้ายถิ่นด้านสังคมของแรงงานเพื่อนบ้านแตกต่างจากหลังการมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน
3. ก่อนมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน ประชาชนมีความคิดเห็นต่อผลกระทบจากการย้ายถิ่นด้านสาธารณสุขของแรงงานเพื่อนบ้านแตกต่างจากหลังการมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน
4. ก่อนมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน ประชาชนมีความคิดเห็นต่อผลกระทบจากการย้ายถิ่นด้านการเมืองและความมั่นคงของแรงงานเพื่อนบ้านแตกต่างจากหลังการมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน
5. ก่อนมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน ประชาชนมีความคิดเห็นต่อผลกระทบจากการย้ายถิ่นในภาพรวมของแรงงานเพื่อนบ้านแตกต่างจากหลังการมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเปรียบเทียบผลจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้าน ก่อนและหลังนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน (Memorandum of understand: MOU) ในด้านเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข การเมือง และความมั่นคง

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้ศึกษาประชาชนในพื้นที่ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

3. ขอบเขตด้านช่วงเวลา

การศึกษานี้ใช้เวลาการดำเนินการวิจัยตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2558 ถึงวันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

นโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน หมายถึง นโยบายบริหารจัดการของ คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) โดยการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวและการพิสูจน์สัญชาติ ผลจากการย้ายถิ่น หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นทั้งทางบวกและทางลบจากการดำเนินนโยบาย การบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณของรัฐและการหมุนเวียนของเงิน ในระบบเศรษฐกิจ รวมถึงการทำงานของแรงงานเพื่อนบ้านที่ส่งผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจ
2. ด้านสังคม หมายถึง วิถีชีวิตชุมชนการอยู่ร่วมกันระหว่างคนไทยกับแรงงานเพื่อนบ้าน มีการแลกเปลี่ยนประเพณีและวัฒนธรรมของคนในชุมชน รวมทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหา เสพติด
3. ด้านสาธารณสุข หมายถึง การป้องกันและควบคุมโรค การเข้าถึงระบบสาธารณสุข ของแรงงาน รวมทั้งการใช้จ่ายทรัพยากรที่มีอยู่ร่วมกันอย่างจำกัด
4. ด้านการเมืองและความมั่นคง หมายถึง การเสริมสร้างและการสร้างไว้ซึ่งสันติภาพ และความมั่นคงของประเทศเพื่อให้อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข และการป้องกันการค้ำมนุษย์ และการบังคับใช้แรงงานทาส

ผลทางบวก หมายถึง ผลที่ทำให้เกิดการพัฒนา หรือเกิดการกระตุ้นทางเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข การเมือง และความมั่นคง

ผลทางลบ หมายถึง ผลที่ทำให้ไม่เกิดการพัฒนา หรือไม่เกิดการกระตุ้นทางเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข การเมือง และความมั่นคง

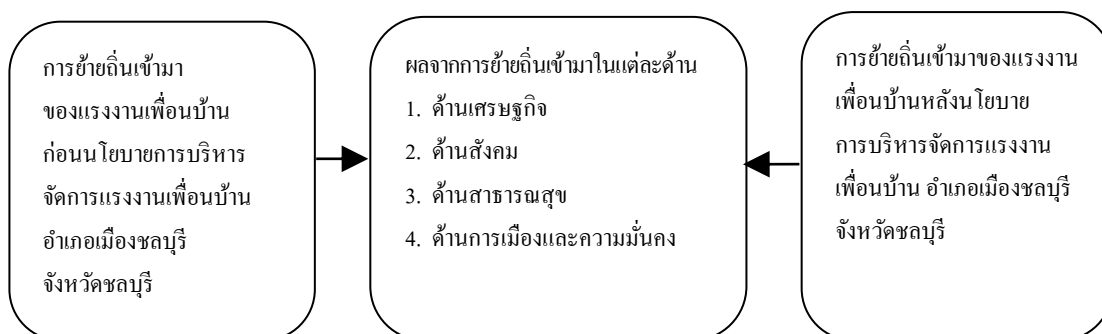
แรงงานเพื่อนบ้าน หมายถึง บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทย โดยย้ายถิ่นเข้ามาอาศัยและทำงาน อยู่ในราชอาณาจักรไทย ได้แก่ เมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบผลกระทบจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนและหลัง นโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
2. คาดว่าผลของงานวิจัยในครั้งนี้เป็นประโยชน์ในการนำไปเป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการสำรวจองค์ความรู้ทั้งทางด้านทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลจากการทบทวน สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวความคิดได้ 4 ด้าน ด้านเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข การเมือง และความมั่นคง (นภาพร กินขุนทด, 2557) โดยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

องค์ความรู้ทางด้านแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปรียบเทียบผลจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนและหลังนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน ประกอบด้วยหัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดและความหมายของผลกระทบ
 - 1.1 ผลเชิงลบจากแรงงานเพื่อนบ้าน
 - 1.2 ผลเชิงบวกของแรงงานเพื่อนบ้าน
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้าน
 - 2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้ามาของแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน
 - 2.2 การบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านในประเทศไทย
 - 2.3 สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมาย ด้านความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานเพื่อนบ้าน

3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่น
4. แนวคิดการย้ายถิ่นข้ามชาติ
5. ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้ามาในประเทศไทยของแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน
6. นโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและความหมายของผลกระทบ

ผลกระทบ (Impact) หมายถึง ผลที่ตามมาจากการดำเนิน โครงการ ผลพวงจากเหตุการณ์หนึ่งถึงอีกเหตุการณ์หนึ่งทางสังคม ผลกระทบสามารถแยกได้หลายด้าน เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคง ด้านคุณภาพชีวิต ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร เป็นต้น

(ศิริวรรณ ศิริบุญ, 2557)

ผลกระทบ หมายถึง ผลประโยชน์และหรือผลเสียหายอันเกิดขึ้นจากการกระทำเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยตรง ผลกระทบ หมายถึง ผลในชั้นมัธยมและผลในชั้นต่อ ๆ ไปของการเปลี่ยนแปลง (บันลือ สุทธารมณ, 2527, หน้า 2 อ้างถึงใน ลักษณ์ เสงี่ยมจิตต์, 2543)

ผลกระทบ คือ ผลที่ตามมาจากการผลิต เช่น ถ้ามีการรักษาพยาบาลเพิ่มขึ้นเป็นผลผลิตของโครงการผลกระทบอย่างหนึ่งก็คือ การลดการตายของทารก (Bryant & White, 1982, pp. 137-140 อ้างถึงใน ลักษณ์ เสงี่ยมจิตต์, 2543)

ผลกระทบ หมายถึง ผลทั้งหมดของนโยบายที่มีขึ้นในสภาพแห่งความเป็นจริงในโลก อันได้แก่ ผลกระทบที่มีต่อสถานการณ์และกลุ่มเป้าหมายของผลกระทบที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต ค่าใช้จ่ายทางตรงที่ใช้สำหรับทรัพยากรของโครงการค่าใช้จ่ายในทางอ้อมต่าง ๆ รวมทั้งค่าเสียโอกาสด้วย (Dye, 1982, p. 345 อ้างถึงใน ลักษณ์ เสงี่ยมจิตต์, 2543)

ผลกระทบ หมายถึง ผลที่ตามมาจากผลงานหรือผลผลิตหรือผลประโยชน์ในระดับประถม (Primary effects) ของแผนหรือโครงการ ผลกระทบอาจเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ และเกิดอาจขึ้นกับกลุ่มเป้าหมายและมีใช้กลุ่มเป้าหมายทั้งในปัจจุบันและอนาคต (อนันต์ เกศววงศ์, 2532, หน้า 26 อ้างถึงใน ลักษณ์ เสงี่ยมจิตต์, 2543)

ผลกระทบเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้เสมอด้วยเหตุผลหลายประการ โดยทั่วไปแล้วผลกระทบที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ที่เป็นเหตุเป็นผลต่อกันของการเปลี่ยนแปลงระดับประถมศึกษาไปสู่ระดับต่อไป ผลการเปลี่ยนแปลงระดับประถมเป็นผลที่เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของแผนและโครงการ และผลอันนี้จะมีส่วนทำให้เกิดผลกระทบต่อไปได้อีกระดับหนึ่งหรือหลายระดับเป็นกรณี ๆ ไป

ผลกระทบ หมายถึง ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับบุคคลที่สาม (Third parties) ที่ได้รับการทำธุรกรรม การซื้อขาย การแลกเปลี่ยน การดำเนินงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือพูดอีกอย่างหนึ่งก็คือ กิจกรรมของหน่วยเศรษฐกิจหนึ่ง ๆ สร้างผลกระทบที่คนที่ได้รับผลกระทบไม่ใช่คนที่ทำกิจกรรมนั้น โดยที่ราคาของตลาดไม่ได้สะท้อนถึงผลกระทบภายนอกนี้แม้แต่น้อย ทำให้ระบบเศรษฐกิจมีการดำเนินการแบบไร้ประสิทธิภาพ (Inefficiency) ทั้งนี้ผลกระทบภายนอกมี 2 ประเภท คือ ผลกระทบภายนอกเชิงบวก (Positive externalities) และ ผลกระทบภายนอกเชิงลบ (Negative externalities) (วรรณพงษ์ ดุรงคเวโรจน์, 2554)

1. ผลกระทบภายนอกเชิงบวก (Positive externalities) หมายถึง ประโยชน์หรือสิ่งที่ดีใดใดก็ตามที่เกิดจากกิจกรรมทางเศรษฐศาสตร์เพิ่มเติมนอกเหนือจากประโยชน์ทางตรงที่เกิดขึ้น ประโยชน์นี้จะตกอยู่กับบุคคลที่สามซึ่งเขาไม่ได้เกี่ยวข้อง นับเป็นข้อดีของกิจกรรมทางเศรษฐศาสตร์นั้น เพราะมันส่งผลดีให้ผู้อื่นได้ประโยชน์ด้วย พูดอีกอย่างหนึ่งก็เป็นเหมือนผลพลอยได้ที่ได้เกิดยกตัวอย่างเช่น การจัดโครงการเรียนฟรี 15 ปีของรัฐบาล ประโยชน์ทางตรง คือ เด็กนักเรียนได้เรียนหนังสือ ได้มีความรู้ ประโยชน์ทางอ้อมหรือผลกระทบภายนอกเชิงบวก คือ เมื่อสังคมเต็มไปด้วยบุคคลที่ได้รับการศึกษา การพัฒนาในเรื่องต่าง ๆ จะทำได้ง่ายขึ้น คนมีการศึกษา

จะกลายเป็นแรงงานที่มีประสิทธิภาพ (Effective labor) ประโยชน์ก็จะตกอยู่กับสังคม จากผลกระทบภายนอกเชิงบวกนี้ ราคาของกิจกรรมดังกล่าวไม่ได้รวมผลกระทบภายนอกเชิงบวกนี้ด้วย อีกทั้งยังทำให้เกิดการผลิตน้อยกว่าที่ควรจะเป็น (Underproduced) เนื่องจากเป็นสิ่งที่มีความประโยชน์ ไม่ว่าจะทั้งทางตรงและทางอ้อม เราควรส่งเสริม หรือสนับสนุนกิจกรรมดังกล่าว โดยที่ประโยชน์ทางอ้อมนั้นจะเรียกว่า External benefit หรือ Spillover benefit

2. ผลภายนอกเชิงลบ (Negative externalities) หมายถึง ต้นทุนเพิ่มเติม (External cost หรือ Spillover cost) ที่เกิดต่อบุคคลที่สาม (Third parties) จากกิจกรรมทางเศรษฐกิจเป็นกิจกรรมที่บุคคลที่ได้รับผลกระทบทางอ้อมนั้นได้รับ ทำให้เกิดเป็นต้นทุนส่วนเพิ่มขึ้นมา โดยที่ราคาของตลาดไม่ได้มีการร่วมต้นทุนที่เกิดขึ้นต่อบุคคลอื่นนี้ไว้ด้วย และทำให้ระบบเศรษฐกิจมีปริมาณสินค้าและบริการที่ผลิตมากเกินไปกว่าที่ควรจะเป็น (Over produced) เช่น เพื่อนบ้านซื้อต้นไม้ใหม่มาปลูก รวมถึงดอกไม้บนนาพันธุ์ แต่ขณะที่เราซื้ออยู่คิดกันเป็นคนที่ไม่แพ้ใครดอกไม้ ทำให้เราได้รับผลกระทบภายนอกเชิงลบนี้ จากการกระทำของเพื่อนบ้าน หรือตัวอย่างด้านสิ่งแวดล้อม เช่น โรงงานที่ตั้งอยู่ต้นน้ำปล่อยสารเคมีออกมาโดยไม่ได้บำบัด ขณะที่โรงงานของเราอยู่ปลายน้ำน้ำที่ได้ก็มีสารเคมีปนเปื้อนและไม่สามารถนำมาใช้เพื่อการผลิตได้ ผลกระทบนี้ โรงงานที่อยู่ต้นน้ำไม่ได้พิจารณาถึง ซึ่งทำให้มีปริมาณของสารเคมีมากกว่าที่ควรจะเป็นเพราะต้นทุนนั้นถูกละเลย ดังนั้น เราควรที่จะยับยั้งหรือให้ลดกิจกรรมดังกล่าว

ผลเชิงลบของแรงงานเพื่อนบ้าน

เศรษฐกิจและสังคมในประเทศไทย

สมาน เหล่าดำรงชัย (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยด้านแรงงานต่างด้าวกับผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมในประเทศไทย ซึ่งเริ่มตั้งแต่ปัญหาหรือสาเหตุสำคัญของการเข้ามาของแรงงานในไทย ปัจจัยหลัก คือ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ การว่างงาน การเปลี่ยนแปลงของอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราระหว่างประเทศของประเทศเพื่อนบ้านตามสภาวะทางเศรษฐกิจ ประการที่สอง ปัญหาทางการเมืองและสังคม ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นบนความไม่แน่นอน รวมทั้งความต้องการชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีกว่าเดิม เช่น แรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้ามาในประเทศไทยอย่างไม่ถูกต้องก็เพราะต้องการความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม หรือเนื่องจากลักษณะภูมิประเทศตามชายแดนที่เอื้ออำนวยต่อการเข้าออกประเทศ โดยอาศัยระบบนายหน้า หรือบริษัทจัดหาคนนำพาเข้ามาในประเทศไทย และบางพื้นที่ไม่มีเจ้าหน้าที่ดูแล ดังนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องดำเนินการ ดังนี้

การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว (Registration) ซึ่งจะสามารถทำงานในประเทศไทยได้ แต่ปัญหาสำคัญ คือ ข้อจำกัดของแรงงานต่างด้าวในกิจการบางประเภทที่ตัวแรงงานมีความยากลำบาก

จะเข้ามาจดทะเบียนได้ เช่น แรงงานต่างด้าวในกิจการการประมง และหน่วยงานของรัฐมีข้อจำกัดในเรื่องของการประชาสัมพันธ์โดยใช้ภาษาของแรงงานต่างด้าวเพื่อให้แรงงานมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจดทะเบียนอย่างถูกต้อง ข้อตกลงความร่วมมือนำเข้าต่างด้าว (Memorandum of understanding: MOU) แบบถูกต้องตามกฎหมาย 3 ประเทศด้วยกัน คือ ประเทศลาว ประเทศกัมพูชา ประเทศพม่า

ด้านเศรษฐกิจ

1. แรงงานไทยถูกแย่งงาน โดยเฉพาะแรงงานไทยในสถานบริการทั่วไปและในโรงแรม อุตสาหกรรม (นภาพร กินขุนทด, 2557)
2. การที่มีแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก ทำให้รัฐมีภาระมากขึ้นในการจัดหาสาธารณสุขไปเพื่อตอบสนองความต้องการที่ขยายตัวขึ้นจากการเข้ามาของแรงงานต่างด้าว นอกจากนั้นยังต้องเสียค่าใช้จ่ายในการควบคุมดูแลการรักษาพยาบาลเป็นจำนวนมาก
3. การใช้แรงงานต่างด้าวเป็นช่องทางให้นายจ้างหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานอาจส่งผลกระทบต่อจ้างงานในประเทศ รวมทั้งโอกาสที่แรงงานไทยจะได้รับสวัสดิการและสภาพการจ้างที่ดีมีน้อยลง เพราะนายจ้างมีแรงงานต่างด้าวเป็นทางเลือก นอกจากนี้ยังเป็นการเพิ่มปัญหาการกดค่าแรง การปรับโครงสร้างค่าจ้างจึงเป็นไปได้ยาก และนายจ้างไม่สนใจการปรับปรุงประสิทธิภาพในการผลิตและยกระดับคุณภาพ

ด้านสังคม

นภาพร กินขุนทด (2557) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการเกิดความผิดปกติในกลุ่มบุคคลในสังคมนั้น เช่น บุคคลไร้อาชีพ โจรผู้ร้าย การเอาเปรียบ การทะเลาะวิวาท ฯลฯ จนทำให้สภาพสังคมเสื่อมสภาพไปจากเดิม ภาวะแวดล้อมทางสังคมเสื่อมสภาพไปจากเดิม ภาวะแวดล้อมทางสังคมรวมหมายถึง ตัวควบคุมทางสังคม (Social regulator) ขาดประสิทธิภาพ ทำให้สภาพสังคมมีแต่ปัญหาและยุ่งเหยิงไม่เป็นปกติสุข ตัวควบคุมในที่นี้หมายถึง กฎระเบียบ ข้อบังคับ ประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา ความเชื่อนั้นอาจเสื่อมลงหรือไม่ศักดิ์สิทธิ์ในแง่เนื้อหาและรายละเอียดที่จะควบคุมสังคมได้ ทั่วทุกแห่งทุกมุมนั้นมีอิทธิพลมาจากผู้ปฏิบัติไม่ทำตาม ทั้งในส่วนตัวหรือกลุ่มบุคคลหรือกลุ่มเหตุผลอื่น ๆ ที่ทำให้เกิดภาวะสังคมไม่น่าอยู่เพราะขาดกติกาในสังคมที่จะช่วยคุ้มครองได้ แรงงานเพื่อนบ้านเข้ามาประกอบด้วย

1. อาชญากรรม ซึ่งพบว่าเกิดคดีอาชญากรรมกับคนไทยเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก ได้แก่ คดีอุจฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ คดีประทุษร้ายต่อชีวิตและร่างกาย คดีวิ่งราวทรัพย์สิน คดีลักทรัพย์ เป็นต้น ด้านอาชญากรรมจะพิจารณาในด้านแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเข้ามาทำความเดือดร้อน

และความไม่สงบสุขในจังหวัดสมุทรปราการ จะเห็นได้จากข่าวหนังสือพิมพ์และสื่อต่าง ๆ

ไม่ว่าจะเป็นคดีฆ่าคนตาย ลักทรัพย์ ชิงทรัพย์ ปล้นทรัพย์ หรือการวางเพลิง เป็นต้น

2. กรณีที่แรงงานต่างด้าวแต่งงานกันเองหรือแต่งงานกับลูกหลานคนไทย ลูกที่เกิดมา จะมีปัญหาทางกฎหมายและสังคม เนื่องจากจะไม่ได้รับสัญชาติไทย ไม่สามารถเข้าเรียนโรงเรียนได้ และไม่ได้รับสวัสดิการช่วยเหลือด้านต่าง ๆ จากรัฐบาล ส่งผลให้เกิดเป็นปัญหาสังคมในระยะยาว

3. ก่อให้เกิดปัญหาการค้าประเวณี เนื่องจากมีแรงงานต่างด้าวผู้หญิงเป็นจำนวนมาก ที่ต้องการประกอบอาชีพที่ง่ายสบายและมีรายได้ดี จึง ได้ยึดอาชีพค้าประเวณี ซึ่งมีทั้งเปิดเผย และแอบแฝง เช่น พนักงานเสิร์ฟในร้านอาหาร พนักงานในสถานอาบอบนวด หรือพนักงาน ในร้านเสริมสวย

4. การลักลอบทำงานของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอาจเป็นช่องทางให้เจ้าหน้าที่ ของรัฐที่เกี่ยวข้องแสวงหาผลประโยชน์ โดยอาศัยโอกาสที่ตนมีตำแหน่งหน้าที่

5. ก่อให้เกิดปัญหาทางวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี เนื่องจากแรงงานต่างด้าว ที่เข้ามาทำงานในประเทศย่อมนำมาซึ่งวิถีขนบธรรมเนียมประเพณีอันเป็นวัฒนธรรมเดิมของสังคม เดิมที่เปลี่ยนแปลงไป

รัฐวุฒิ ช้างกลาง (2557) ได้กล่าวถึงปัญหาด้านอาชญากรรมและยาเสพติดว่าการมีแรงงาน ต่างด้าวผิดกฎหมายจำนวนมาก ทำให้เกิดการแย่งงานกันเองระหว่างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายด้วยกัน แรงงานต่างด้าวบางส่วนว่างงาน จึงพบว่ามีกรณีลักทรัพย์เกิดขึ้น ในชุมชนที่มีแรงงานต่างด้าว ผิดกฎหมายอยู่จำนวนมาก บ่อยครั้งมีการทะเลาะวิวาทจากการดื่มสุราและมีการลักทรัพย์จากร้านค้า และชุมชนไทย ทำให้คนไทยบางส่วนเกิดความหวาดระแวงและหวาดกลัวภัยจากการที่แรงงาน ต่างด้าวผิดกฎหมายอยู่ในชุมชน นอกจากนี้ สิ่งที่เกิดขึ้นกับชุมชนอีกประการที่เห็นได้ชัดเจน คือ เรื่องสิ่งแวดล้อม มีขยะมาก ชุมชนสกปรกขึ้น เพราะความไม่มีระเบียบของแรงงานต่างด้าว ผิดกฎหมาย ปัญหาการลักลอบเข้าเมือง การเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะ พม่า ลาว และกัมพูชาที่เข้ามาในประเทศไทยมีปริมาณเพิ่มขึ้นทุกปี จากสถิติผู้ต้องขังชาวต่างชาติ ที่ถูกจับเนื่องจากเข้าเมืองผิดกฎหมายหรือกระทำความผิดในคดีต่าง ๆ และกำลังรอการส่งกลับ หรือผลักดันออกนอกประเทศในแต่ละปีมีปริมาณเพิ่มสูงขึ้น โดยมีผู้ต้องขังชาวพม่ามีจำนวนมาก ที่สุดมาโดยตลอด รองลงมา คือ กัมพูชา และลาว ตามลำดับ ครั้งหนึ่งของคนกลุ่มนี้เป็นผู้หญิง และเด็กที่เป็นกลุ่มเสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ ปัญหาด้านการศึกษา โอกาสในการศึกษา ของเด็กในครอบครัวแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่จะได้รับการศึกษามีอยู่ 2 ลักษณะ คือ การศึกษา จากชั้นเรียนที่ไม่เป็นทางการที่จัดขึ้นกันเองในกลุ่มแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย และการได้เข้าเรียน ในสถานศึกษาของไทย แต่การที่ลูกของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเหล่านี้จะได้รับการศึกษา

เหมือนเด็กไทยนั้นเป็นไปได้ยาก เนื่องจากสถานศึกษาหลายแห่งอ้างว่าเด็กไม่มีสัญชาติไทย ขณะเดียวกันการเปิดโอกาสให้เด็กต่างด้าวเข้าสู่ระบบการศึกษาของไทยก็จะมีผลกระทบต่อความมั่นคงทางการศึกษาของเด็กไทยด้วย

ชัยรัตน์ เวชพานิช (2555) ได้ศึกษาในด้านปัญหาการศึกษาโอกาสการศึกษาของเด็กในครอบครัวแรงงานต่างด้าวผิวดกกฎหมายจะได้รับการศึกษาอยู่ใน 2 ลักษณะคือ 1) การศึกษาจากชั้นเรียนที่ไม่เป็นทางการที่ถูกจัดขึ้นเอง 2) เข้าเรียนในการสถานศึกษาของไทย แต่สิทธิที่เด็กแรงงานต่างด้าวจะได้รับเหมือนแรงงานไทยเป็นเรื่องยาก เนื่องจากสถานศึกษาหลายไม่รับเด็กไร้สัญชาติ

ด้านการเมืองและความมั่นคงของประเทศ

นภาพร กินขุนทด (2557) ได้ศึกษาด้านปัญหาความมั่นคงในประเทศ เมื่อแรงงานต่างด้าวเข้ามาเป็นจำนวนมากจะก่อให้เกิดปัญหาชนกลุ่มน้อยภายในประเทศ ถ้าคนเหล่านี้ก่อความไม่สงบภายในโดยการชุมนุมเรียกร้องค่าแรงเพิ่มขึ้นหรือร่วมตัวตั้งขึ้นเป็นกลุ่มก่ออาชญากรรมก็จะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงภายในได้ แรงงานสัญชาติพม่าที่ลักลอบอยู่ในประเทศส่วนใหญ่ไม่มีพฤติกรรมที่เป็นปัญหาด้านการเมือง แต่กลุ่มต่อต้านที่เป็นชนกลุ่มน้อย รวมทั้งนักการเมืองและนักศึกษาที่ลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยมีการเคลื่อนไหวต่อต้านรัฐบาลพม่า ทั้งด้านการเมืองและการใช้พื้นที่ไทยเป็นฐานในการก่อการร้าย ซึ่งอาจทำให้ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศได้

รัฐวุฒิ ช้างกลาง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยผิวดกกฎหมายเป็นจำนวนมากกระจัดกระจายตามพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศ โดยไม่ทราบจำนวนและที่พักอาศัยของแรงงานต่างด้าวทั้งหมดที่มีอยู่แท้จริง แต่มีการประมาณว่าแรงงานต่างด้าวผิวดกกฎหมายที่อยู่ในประเทศไทยน่าจะมีไม่ต่ำกว่า 2 ล้านคน ในขณะที่การบริหารแรงงานต่างด้าวยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น ปัญหาแรงงานต่างด้าวจึงย่อมส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวผิวดกกฎหมายสัญชาติพม่า มีการจ้างงานหนาแน่นมากที่สุดบริเวณชายแดนที่ติดต่อกับประเทศพม่า ซึ่งเป็นศูนย์รวมเศรษฐกิจของประเทศและเป็นแหล่งอุตสาหกรรมแบบเข้มข้น ถึงแม้ว่ารัฐบาลจะมีนโยบายผลักดันแรงงานต่างด้าวแต่ก็ไม่ได้ผลเท่าที่ควร เพราะถึงแม้จะสามารถผลักดันคนต่างด้าวกลับไปได้ แต่ไม่นานคนเหล่านั้นก็เดินทางกลับเข้ามาในประเทศไทยอีก นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวผิวดกกฎหมายยังมีที่อยู่ไม่ถาวร มีการเคลื่อนย้ายเข้าออกระหว่างประเทศ แรงงานต่างด้าวในประเทศไทยที่เป็นประเด็นปัญหาใหญ่อยู่ในปัจจุบันนี้ก็คือ แรงงานต่างด้าวผิวดกกฎหมาย จากปัญหาการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทยและความแตกต่างกันในทางเศรษฐกิจ กลายเป็นปัจจัยดึงดูดแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมือง

โดยผิดกฎหมาย ถึงแม้ว่าแรงงานต่างด้าวเหล่านี้จะเป็นประโยชน์และมีความจำเป็นสำหรับประเทศไทย อยู่พอสมควรก็ตาม แต่จำนวนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ได้หลังไหลเข้ามาอย่างมากมาย ได้ก่อให้เกิดปัญหาและเกิดผลกระทบต่าง ๆ ในสังคมไทยเป็นอย่างมาก

ชัยรัตน์ เวชพานิช (2555) ได้กล่าวถึง ผลกระทบด้านความมั่นคงการที่มีแรงงานต่างด้าว เข้ามาทำงานในประเทศไทยแบบผิดกฎหมายเป็นจำนวนมากกระจัดกระจายตามพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศโดยไม่ทราบจำนวนและที่พักอาศัยของแรงงานต่างด้าวทั้งหมดที่มีอยู่จริง แต่มีการประมาณ ว่าแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่มีอยู่ในประเทศไทยมีจำนวนไม่ต่ำกว่า 2 ล้านคน ในขณะที่ การบริหารแรงงานต่างด้าวยังไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้น ปัญหาแรงงานต่างด้าวย่อมส่งผลกระทบต่อ ความมั่นคงของประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ด้านสาธารณสุข

1. เมื่อแรงงานต่างด้าวเจ็บป่วยเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลโดยไม่มีเงินจ่าย ค่ารักษาพยาบาล ทำให้กระทรวงสาธารณสุขต้องรับภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเพิ่มขึ้นในแต่ละปี (นภาพร กินขุนทด, 2557)

2. ผลต่อการพัฒนาสาธารณสุข เนื่องจากแรงงานต่างด้าวอาจเป็นพาหะนำโรคต่าง ๆ ที่กระทรวงสาธารณสุขไม่สามารถรักษาให้หมดสิ้นจากประเทศได้ โดยเฉพาะแรงงานสตรีที่ลักลอบ เข้ามาประกอบอาชีพแม่บ้านและคนรับใช้จะนำโรคมารู้จักหลายชนิดของคนในครอบครัวเจ้าของบ้าน ในขณะที่เดียวกันก็ยังคงต้องทุ่มเทปัจจัยต่าง ๆ พัฒนาสาธารณสุขเกี่ยวกับโรคอื่น ๆ เช่น โรคหัวใจ โรคเอดส์ เป็นต้น ซึ่งโรคเหล่านี้เป็นสาเหตุการตายอันดับต้น ๆ ของคนไทย ทำให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ต้องมีภาระมากขึ้น เพราะต้องดูแลคนไทยและคนต่างชาติ

รัฐวุฒิ ช้างกลาง (2557) ได้กล่าวถึงแรงงานต่างด้าวบางส่วนอาจเป็นพาหะนำโรคใหม่ ๆ เข้ามาในประเทศไทย ถึงแม้ว่าแรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายจะได้รับการตรวจ สุขภาพและค้นหาโรคจากหน่วยงานสาธารณสุขของจังหวัดและได้รับบัตรประกันสุขภาพ แต่ก็มีจำนวนน้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและไม่ขึ้นทะเบียน แรงงานต่างด้าวที่ยังไม่ขึ้นทะเบียนกลุ่มนี้สร้างปัญหาและผลกระทบในด้านสาธารณสุขต่อประเทศไทย เป็นอย่างมาก เนื่องจากมีความยากลำบากในการเข้าถึงบริการสาธารณสุขและการรับข้อมูลข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์ อันก่อให้เกิดผลกระทบในแง่ลบแก่สุขภาพอนามัยต่อแรงงานต่างด้าว เช่น การแพร่ระบาดของโรคหรือการกระจายโรคติดต่อที่สำคัญ จากรายงานการศึกษาเรื่อง ความต้องการ จ้างแรงงานอพยพต่างชาติในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2546-2549 โดยสถาบันเอเชียศึกษา สถาบันวิจัย เพื่อการพัฒนาประเทศไทย และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม พบว่า แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ส่วนหนึ่งเป็นโรคติดต่อและเจ็บป่วยด้วยโรคที่ประเทศไทยเคยควบคุมได้แล้ว มีการตรวจพบโรค

ต่าง ๆ ดังนี้ มาเลเซีย วัณโรค เฝ้าช้าง ไข้เลือดออก โรคเรื้อน และไข้กาฬหลังแอ่น ซึ่งหากไม่มี การควบคุมให้ดีแล้ว อาจทำให้เกิดการแพร่ระบาดของโรคเหล่านี้ในประเทศไทยอีกครั้ง ผลกระทบ ต่อรายจ่ายทางด้านสาธารณสุขหรืองบประมาณที่รัฐต้องเสียไปในการดูแลปัญหาเหล่านี้หรือ อาจกล่าวได้ว่ารัฐต้องแบ่งปันทรัพยากรของคนไทยในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมดูแล และการป้องกันโรค ได้แก่ บุคลากรทางการแพทย์อุปกรณ์ เวชภัณฑ์ ค่าใช้จ่าย และเวลาในการออก ติดตามในการแก้ปัญหาด้านสาธารณสุขของแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะจังหวัดบริเวณชายแดน จะแบกรับภาระสูงเพราะมีผู้มาใช้บริการมาก

ถึงแม้ว่าแรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายจะได้รับการตรวจสอบสุขภาพ และโรคจากหน่วยงานสาธารณสุขจังหวัดและได้รับประกันสุขภาพ แต่ก็มีจำนวนน้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและไม่ขึ้นทะเบียน แรงงานต่างด้าวยังไม่ขึ้นทะเบียนกลุ่มนี้ ส่งผลต่อด้านสาธารณสุขของประเทศ เนื่องจากมีความยากลำบากที่จะเข้าถึงบริการสาธารณสุข และการรับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ อันก่อให้เกิดผลกระทบในแง่ลบแก่สถานะสุขภาพอนามัย ต่อแรงงานต่างด้าว

ผลเชิงบวกของแรงงานเพื่อนบ้าน

สมาน เหล่าดำรงชัย (2556) ได้ศึกษาว่าแรงงานต่างด้าวเป็นผลดีต่อระบบเศรษฐกิจ ทำให้มีการขยายตัวดีขึ้น ไม่เกิดการขาดแคลนแรงงานระดับล่าง เพราะค่าจ้างแรงงานต่างด้าว มีราคาถูก/ การจ้างงานถูก นายจ้างไม่มีการระของต้นทุนการผลิต ไม่ว่าจะป็นรูปแบบของประกันสังคม หรือสวัสดิการ และผลดีของแรงงานต่างด้าวไทยด้านสังคมและวัฒนธรรม คือ เป็นประโยชน์ ต่อการเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมของคนชาติพันธ์ต่าง ๆ

รัฐวุฒิ ช้างกลาง (2557) ได้กล่าวถึงการจ้างแรงงานต่างด้าวมมีแนวโน้มที่สูงขึ้น เพราะคนไทย เริ่มที่จะมีการศึกษามากขึ้น ทำให้แรงงานในด้านนี้ขาดแคลนด้วยความขยัน อึด ถึก ทน และความที่มีพัฒนาการความตั้งใจในการทำงานที่มาก รวมถึงค่าจ้างในการทำให้ถูกกฎหมาย ถูกลง และการนำเข้าของแรงงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย MOU ได้มีการถูกนำมาใช้กันมากขึ้น จึงทำให้นายจ้างสนใจหันมาหาแรงงานต่างด้าวพวกนี้มากขึ้น คนต่างด้าวสามารถพูดไทย ได้อย่างรวดเร็ว เพื่อสื่อสารกับนายจ้างและสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น และมีความรู้ความเข้าใจงาน เพื่อที่นายจ้างจะไม่ต้องมาสั่งซ้ำซ้อนไปมา เรื่องของภาษาต้องยกให้ลาวที่มีภาษาที่คล้ายคลึงกับเรา ทั้งภาษาพูดและภาษาเขียน รองลงมา คือ เขมร จากนั้นพม่า ตามลำดับ ในด้านค่าจ้างปัจจุบัน ค่าใช้จ่ายในการทำให้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายนั้นถูกมาก เมื่อเทียบกับการที่จะต้องหลบ ๆ ซ่อน ๆ เสียค่าใช้จ่าย เพื่อที่จะหลบหลีก และทำแล้วสบายใจถูกต้องตามกฎหมายไปไหนทำอะไรก็สะดวกขึ้น

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้าน

ความหมายเรื่องแรงงาน

นักเศรษฐศาสตร์แรงงานได้ให้คำจำกัดความคำว่า “แรงงาน” หรือที่ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Labor” ไว้ตรงกันหลายนัย ทั้งนี้สุดแล้วแต่ความมุ่งหมายของแต่ละคน ดังเช่น

Kiekhofe (1946, p. 23) “แรงงาน หมายถึง กำลังของมนุษย์ในอันที่จะสร้างเศรษฐกิจขึ้น ไม่ว่าเศรษฐกิจเหล่านี้จะเป็นทรัพย์สินของสังคมหรือบริการโดยตรงของมนุษย์ก็ตาม”

Kuhn (1965, p. 6) “แรงงาน หมายถึง มนุษย์ชาติผู้ซึ่งทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการดำรงอยู่ของตน หรือ แรงงาน หมายถึง บุคคลต่าง ๆ ซึ่งทำงานโดยอาศัยกำลังกาย และหรือ แรงงาน หมายถึง ความอดสาหัสของมนุษย์ในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยกำลังกาย เพื่อการดำรงอยู่ของเขา จากคำจำกัดความต่าง ๆ ข้างต้นนี้ “แรงงาน” จึงแยกพิจารณาออกได้เป็น 2 นัย คือ

1. แรงงาน (ประเสริฐ รักไทยดี และลือชัย วงษ์ทอง, 2547) หมายถึง จำนวนบุคคลต่าง ๆ ที่ทำงานอยู่ในหน่วยธุรกิจหรือพร้อมจะทำงาน อันประกอบด้วยบุคคลประเภทต่าง ๆ เช่น นายจ้าง ลูกจ้าง หรือกรรมกรผู้ทำงานเองโดยไม่มีลูกจ้าง และอื่น ๆ บางพวกอาจจะได้รับค่าตอบแทนเป็นกำไรหรือดอกเบี้ย ฉะนั้น ตามความหมายนี้ จึงหมายถึงบุคคลต่าง ๆ ที่อยู่ในกองแรงงาน (Labor force) ทั้งหมด

2. แรงงาน หมายถึง กำลังของมนุษย์ (Human effort) ไม่ว่ากำลังนั้นจะเป็นกำลังทางร่างกาย (Physical) และ/ หรือกำลังทางสมอง เพื่อปฏิบัติงานใด ๆ ให้ได้เศรษฐกิจมาบำบัดความต้องการของตน การพิจารณาในด้านนี้จึงพิจารณาถึงคุณลักษณะ (Qualitative) ของคนงานเป็นสำคัญ เพราะฉะนั้น แรงงาน จึงประกอบด้วยลักษณะ

2.1 เป็นบุคคลที่อยู่ในกำลังแรงงาน (Labor force)

2.2 เป็นบุคคลที่ทำงาน หรือพร้อมที่จะทำงานโดยกำลังทางร่างกาย หรือกำลังทางสมอง

2.3 เป็นผู้ที่ทำงาน โดยได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน หรืออย่างอื่น ๆ อันเกิดจากการลงแรง

ของตน

2.4 การทำงานนั้นเพื่อสร้างเศรษฐกิจในอันที่จะนำมาเพื่อบำบัดความต้องการของตน บุคคลที่อยู่ในกลุ่มแรงงาน จึงได้แก่

2.4.1 ลูกจ้างคนงาน บางครั้งเรียกบุคคลประเภทนี้ว่า กรรมกร เพื่อให้เห็นลักษณะที่แตกต่างไปจากบุคคลประเภทอื่น และให้เห็นลักษณะของงานที่ทำ บุคคลประเภทนี้หมายถึงบุคคลต่าง ๆ ซึ่งทำงานอยู่กับนายจ้าง นายจ้างไม่ว่าจะเป็นเอกชนหรือรัฐก็ตาม และการทำงานนั้นก็ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินค่าจ้าง เงินเดือน ค่านายหน้าบริการพิเศษ และหรืออื่น ๆ

บุคคลประเภทนี้ เมื่อหมายถึงกรรมกร โดยเฉพาะย่อมหมายถึงลักษณะของงาน ที่ทำเป็นงานหนัก เป็นงานที่ใช้กำลังกายมากกว่ากำลังสมอง และการปฏิบัติงานก็มาก จะโดนควบคุม ให้ปฏิบัติและปฏิบัติไปตามสัญญาจ้างงานหรือข้อตกลงอย่างอื่นถ้ามี เมื่อพิจารณาถึงแรงงานประเภทนี้ จึงประกอบด้วย 1) กรรมกรไม่มีฝีมือ (Unskilled labor) 2) กรรมกรกึ่งฝีมือ (Semiskilled labor) 3) กรรมกรฝีมือ (Skilled labor) และหมายถึง บุคคลที่ใช้ปัญญาความคิดตรรกะตรง อาจจะเรียกชื่อไปต่าง ๆ กัน เพื่อให้เห็นลักษณะของการทำงาน แม้จะเป็นลูกจ้างเช่นเดียวกับบุคคลที่เรียกว่า “กรรมกร” ก็ตาม แต่ก็ไม่เรียกว่ากรรมกร บุคคลเหล่านี้ ได้แก่ ทนายความ แพทย์ ครู ข้าราชการ และอื่น ๆ

2.4.2 นายจ้าง หมายถึง บุคคลซึ่งดำเนินธุรกิจหรือประกอบธุรกิจเพื่อหากำไร หรือค่าธรรมเนียมอื่น ๆ ที่คล้าย ๆ กัน ไม่ว่าจะเป็นคนเดียวหรือหลายคนร่วมกัน โดยมีการจ้าง ลูกจ้างมาช่วยเหลือปฏิบัติงาน

2.4.3 ผู้ประกอบธุรกิจโดยตนเอง หมายถึง บุคคลซึ่งดำเนินธุรกิจของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นคนเดียวหรือรวมกันหลายคน หรือบุคคลที่ประกอบอาชีพอิสระ หรือการค้าอิสระ เพื่อหากำไรหรือค่าธรรมเนียมอื่น ๆ ที่คล้าย ๆ กัน หรือบุคคลซึ่งทำนาโดยเป็นเจ้าของนาเอง หรือเช่าคนอื่นทำ แต่การทํานั้นมิได้จ้างลูกจ้างหรือกรรมกรเข้าร่วมปฏิบัติงานด้วย เว้นแต่อาศัย แรงงานจากสมาชิกของครอบครัว ซึ่งไม่มีการจ่ายค่าตอบแทนใด ๆ ให้

2.4.4 แรงงานในครอบครัว หมายถึง บุคคลต่าง ๆ ซึ่งทำงาน โดยไม่มีค่าตอบแทน ในระยะเวลาการทำงาน ไม่ว่าจะทำงานเต็มวัย เต็มสัปดาห์ เต็มเดือน หรือตลอดทั้งปี และธุรกิจนั้น ดำเนินไปโดยหัวหน้าครอบครัวหรือบุคคลอื่น ๆ ที่ทำแทนหัวหน้าครอบครัว

นิชิ เอียวสึริงส์ (2536 อ้างถึงใน ประเสริฐ รักไทยดี และลือชัย วงษ์ทอง, 2547) ได้เสนอ ให้ผู้มีหน้าที่บริหารประเทศ ตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงของระบบโลกที่จะส่งผลต่อวิถีชีวิตของ คนในสังคมและแรงงาน โดยให้การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตดังนี้

การผลิตในภาคเกษตรกรรมจะเป็นการผลิตที่ใช้ทุนเข้มข้นมากยิ่งขึ้นและการปรับตัว เข้าสู่ระบบใหม่นี้ พวกที่มีทุนเดิมจะปรับตัวได้ง่ายกว่าชาวนารายเล็กซึ่งประสบกับปัญหามากกว่า คนที่ปรับตัวไม่สำเร็จจะต้องกลายเป็นแรงงานรับจ้างในภาคเกษตร หรือออกจากภาคเกษตรไปทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมต่อไป

การอพยพเข้าสู่เมืองจะมีมากขึ้น โดยลำดับ เนื่องจากความล่มสลายของภาคเกษตร ปัญหา คือ เมืองจะสามารถดูดซับผู้อพยพใหม่ได้อย่างมีคุณภาพได้เพียงใด ผลในทางการเมือง คือ ระบบการเมืองใช้พรรคการเมืองเป็นตัวแทนและฝ่ายคนในชนบทที่มีตัวแทนในรูประบบอุปถัมภ์ การเมืองในลักษณะเช่นนี้จะไม่มีพลังเพียงพอที่จะก่อให้เกิดปฏิรูปของระบบได้

นิคม จันทรวิทุร (2551) ได้ศึกษาด้านแรงงาน (labour) ในแนวคิดของวิชาเศรษฐศาสตร์ แรงงาน คำว่า แรงงาน เป็นคำรวม หมายถึง ความพยายามของมนุษย์หรือการออกแรง ในการผลิต และจำหน่ายสินค้าและบริการเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจและผู้ดำเนินการจะได้รับค่าตอบแทน จากแนวคิดดังกล่าวก็จะเห็นได้ว่า แรงงานมีส่วนประกอบ 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการกระทำของ มนุษย์ และส่วนที่สองจากผลของการกระทำก่อให้เกิดผลทางเศรษฐกิจในรูปของค่าตอบแทน หรือรายได้ ดังนั้น การที่มนุษย์ออกแรงหรือกระทำการเพื่อตัวเองและไม่ก่อให้เกิดประโยชน์เป็น เงินเป็นทอง จึงไม่อยู่ในความหมายของ “แรงงาน” โดยที่กระบวนการผลิตมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ ตลอดเวลา ฉะนั้น คำว่า การออกแรงไม่ได้หมายความว่า แต่เพียง “การออกแรงกาย” การใช้ “สมอง” และ “สติปัญญา” ก็อยู่ในความหมายของ “แรงงาน” ยิ่งกว่านั้นแม้การทำงานในโรงงาน คนงานมี หน้าที่แต่เพียงกดปุ่มให้เครื่องจักรทำงานเท่านั้น ไม่ได้ใช้การออกแรงงานอย่างสมัยก่อน

พจนานุกรมของราชบัณฑิตยสถาน นิยามคำว่า แรงงาน ไว้ว่า “แรงงาน น. ประชากร ในวัยทำงาน ไม่รวมถึงคนพิการ คนวิกลจริต นักเรียน นักศึกษา แม่บ้าน นักบวช ทหาร ผู้ต้องขัง และผู้ประกอบกิจการเพื่อหากำไร ความสามารถในการทำงานเพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ กิจการที่คนงานทำในการผลิตเศรษฐกิจ ผู้ใช้แรงงาน”

คำนิยามของราชบัณฑิตยสถานครอบคลุมความหมายของเศรษฐศาสตร์แรงงาน โดยรวม บุคคลที่กำลังทำงานและหางานทำ แต่ไม่รวมผู้ที่อยู่ในสภาพที่ทำงานไม่ได้ เพราะร่างกายและจิตใจ ไม่สมประกอบ หรือผู้อยู่ในสถาบันการศึกษาและอื่น ๆ เช่น ผู้ต้องขัง

อย่างไรก็ดี เมื่อนับรวมแม่บ้านและผู้อยู่ในสถาบันการศึกษาเข้าด้วยก็เรียกว่า กำลังคน (Man power) หมายถึง ผู้ที่กำลังทำงาน กำลังหางานทำ และบุคคลที่ยังไม่ได้ทำงาน แต่บางเวลา บางครั้งก็จะออกหางาน เช่น แม่บ้าน นักเรียน ออกหางานทำเพื่อหารายได้เพิ่มเติม

คำนิยามของราชบัณฑิตยสถานดังกล่าว ตรงกับคำว่า กำลังแรงงาน (Labour force) ซึ่งใช้ในการทำสำมะโนประชากรหรือการสำรวจแรงงาน กำลังแรงงาน โดยปกติขึ้นอยู่กับคำนิยาม ของสำนักสถิติแห่งชาติ ซึ่งใช้แบบเดียวกับราชบัณฑิตยสถาน เพียงแต่คำว่า ผู้หางาน ให้หมายเฉพาะ ผู้ที่ออกหางานทำเท่านั้น ไม่รวมผู้ที่อยู่บ้านและคอยงาน

คำว่า แรงงาน ยังแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงงานรับจ้าง (Employee หรือ Wage-earner) และแรงงานที่ทำงานส่วนตัว (Self-employed หรือ Own account)

“แรงงานรับจ้าง” หมายถึง ทุกคนที่ทำงานให้นายจ้างเพื่อค่าจ้างหรือเงินเดือน

“คนทำงานส่วนตัว” หมายถึง ผู้ทำงานให้แก่ตัวเองและไม่ได้เป็นลูกจ้างผู้ใด

ในเชิงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง คำว่า แรงงาน ยังหมายถึง ผู้ทำงานระดับปฏิบัติการหรือระดับล่าง ซึ่งเรียกกันว่า คนงาน (Worker) เพื่อให้แตกต่างกับแรงงานระดับบริหารหรือระดับบังคับบัญชา

แรงงานระดับล่างหรือคนงานมักก่อตั้งเป็นสหภาพแรงงาน (Labour union) ในแนวคิดของเศรษฐศาสตร์แรงงาน สหภาพแรงงานเป็นการรวมของผู้รับจ้างเพื่อรักษาและปรับปรุงสภาพการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ตามกฎหมายแรงงาน สหภาพแรงงาน คือ องค์กรของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย

สหภาพแรงงานหลายสหภาพสามารถรวมกันเป็นสหพันธ์ (Federation) หรือเป็นสภาแรงงาน (Congress) การก่อตั้งในรูปสหภาพ สหพันธ์ และสภาแรงงาน และดำเนินการเพื่อรักษาสิทธิและประโยชน์ของคนงาน เรียกกันว่า ขบวนการแรงงาน (Labour movement)

แรงงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับประชากรในวัยทำงานและกำลังทำงาน ในเชิงเศรษฐกิจ ปัจจุบันประเทศไทยมีประชากรแรงงานเหล่านี้ทำงานอยู่สาขาอุตสาหกรรม ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ประเภท คือ

1. การเกษตร ซึ่งรวมถึงป่าไม้ การล่าสัตว์ และการประมง
2. การทำเหมืองแร่
3. การทำหัตถกรรม อุตสาหกรรม
4. การก่อสร้าง
5. การไฟฟ้า แก๊ส การประปา และการสาธารณูปการ
6. การพาณิชย์
7. การขนส่ง คลังสินค้า และการคมนาคม
8. การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

ในด้านอาชีพก็ยังแยกออกไปอีก 9 ประเภท คือ

1. นักวิชาชีพและนักวิชาการ
2. นักบริหารและผู้ปฏิบัติงานด้านจัดการ
3. เสมียนพนักงาน
4. พนักงานขายของ
5. เกษตรกร ชาวประมง นักล่าสัตว์
6. คนทำเหมืองแร่
7. คนงานในด้านขนส่งและคมนาคม
8. ช่างฝีมือและคนงานในการผลิต
9. ผู้ปฏิบัติงานในการกีฬาและพักผ่อนหย่อนใจ

อาชีพ 9 ประเภทนี้ยังแจกชอยออกไปเป็นอาชีพอีกจำนวนมาก เช่น เสมียน พนักงาน
 ยังแยกเป็น เสมียนบัญชี พนักงานชวเลข พนักงานเครื่องคำนวณ เสมียนสถิติ สำหรับพนักงานขายของ
 ก็มี พนักงานขาย พนักงานเดินตลาด ตัวแทน นายหน้าขายประกัน พนักงานขายทอดตลาด พนักงาน
 ตีราคา พนักงานขายส่ง ผู้เร่ขายหนังสือ พนักงานจำหน่ายต่าง ๆ เป็นต้น

ประเภทของแรงงานเพื่อนบ้าน

สำหรับแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยมีอยู่ 2 ประเภท คือ แรงงานต่างด้าวที่เข้าทำงาน
 ในประเทศไทยโดยถูกต้องตามกฎหมาย และแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย (ทิพมาศ จานรงค์, 2551)
 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. แรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย แรงงานประเภทนี้ ได้แก่ แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมือง
 โดยถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยได้รับอนุญาต
 ให้ทำงานตามกฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 สามารถแยกจำเป็นออกเป็น 4 ประเภท
 ตามลักษณะของใบอนุญาตประกอบอาชีพของกระทรวงแรงงานดังนี้

1.1 ประเภทตลอดชีพ คือ คนต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วย
 คนเข้าเมือง โดยขอวีซ่าประเภทคนอยู่ชั่วคราว และอาศัยอยู่ในประเทศไทยครบ 3 ปี จึงทำการขอ
 มีถิ่นฐานอยู่ในราชอาณาจักรไทย และได้รับใบอนุญาตให้ทำงานตลอดชีพ

1.2 ประเภทที่ได้รับใบอนุญาตชั่วคราว ได้แก่ คนต่างด้าวที่มีได้รับอนุญาตให้เข้าทำงาน
 ในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และสามารถประกอบอาชีพได้
 เป็นการชั่วคราวในประเทศ ใบอนุญาตประเภทนี้พิจารณากำหนดเวลาตามความจำเป็น ซึ่งได้ปกติ
 จะมีอายุเท่ากับระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร

1.3 ประเภทที่ได้รับใบอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน ได้แก่
 คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้าทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการลงทุนและอาจได้รับ
 สิทธิพิเศษตามโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน

1.4 ประเภทที่ได้รับอนุญาตตามมาตรา 12 แห่งราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว
 พ.ศ. 2521 ซึ่งได้แก่ แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยลักลอบเข้ามา อันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย
 และถูกจับได้และรอการส่งกลับหรือคนต่างด้าว ซึ่งมีถิ่นที่อยู่และที่ทำงานอยู่แล้ว ก่อนวันที่กฎหมาย
 ว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวใช้บังคับ ซึ่งสามารถแยกประเภทได้ ดังนี้

1.4.1 คนต่างด้าวที่ถูกเนรเทศตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ ซึ่งได้รับการผ่อนผัน
 ให้ประกอบอาชีพแทนการเนรเทศหรืออยู่ระหว่างการรอการเนรเทศ

1.4.2 คนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรไทย โดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมาย
 ว่าด้วยคนเข้าเมือง และอยู่ระหว่างการรอส่งออกราชอาณาจักร

1.4.3 คนต่างด้าวโดยผลของการถูกถอนสัญชาติ ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515

1.4.4 คนต่างด้าวที่เกิดในราชอาณาจักรไทย ไม่ได้สัญชาติไทย หรือต่างด้าว โดยการถูกถอนสัญชาติตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 337 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515

2. แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย หมายถึง แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาเพื่อประกอบอาชีพในประเทศ โดยฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง หรือกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งจำแนกออกได้ดังนี้

2.1 แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายที่เป็นแรงงานมีฝีมือหรือกึ่งฝีมือ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นประเภทที่เข้ามาในรูปแบบนักท่องเที่ยว นักธุรกิจ ผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ผ่าน หรือแวะมาเข้าเมืองระยะเวลาสั้น ๆ (Transit or entry visas) แล้วเข้ามาทำงาน โดยไม่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงแรงงาน หรือแรงงานจังหวัด

2.2 แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายที่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งส่วนใหญ่จะเข้ามาตามแนวชายแดนไทย โดยวิธีลักลอบเข้าเมือง (เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย) ซึ่งรวมถึงผู้อพยพ ลี้ภัยแล้ว เข้ามาทำงานหรือประกอบอาชีพ (ทั้งที่อาชีพที่จำกัดไว้ให้คนไทยทำ หรืออาชีพที่อนุญาตให้คนต่างด้าวทำได้เป็นการถาวร หรือชั่วคราว หรือทำงานในช่วงก่อนเดินทางไปประเทศที่ 3)

วิเชียร สุขโชติรัตน์ (2536, หน้า 5 อ้างถึงใน ลือชัย วงษ์ทอง, 2555) กล่าวว่า แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย คำว่า “ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย” หมายถึง บุคคลที่เข้าเมืองโดยไม่ผ่านกระบวนการทางกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองของไทย โดยสรุป แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย คือ คนที่ไม่มีสัญชาติไทยได้ลักลอบเข้ามาทำงานในเมืองไทยโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยจะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย 2 ฉบับ คือพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 โดยดำเนินการรวบรวมและวิเคราะห์วิธีการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 4 ลักษณะ คือ

2.2.1 หลบหนีเข้าเมืองตามแนวพรมแดนระหว่างประเทศไทยกับประเทศลาว ประเทศกัมพูชา ประเทศพม่า

2.2.2 คนต่างด้าวที่มีหนังสือทางเข้าเมืองโดยถูกต้อง แต่อยู่เกินเวลาที่กำหนด

2.2.3 คนต่างด้าวที่มีเข้ามาในฐานะเคยผ่าน เพื่อรอเปลี่ยนเครื่องบินหรือเครื่องบิน รอเวลาเดินทางต่อไป แต่ได้หลบหนีออกจากห้องพักผู้โดยสาร

2.2.4 คนต่างด้าวที่อยู่ในเขตควบคุมและหนีออกจากเขตควบคุม

แนวคิดเชิงระบบการย้ายถิ่น (Migration system approach) เป็นผลผลิตหนึ่งของความพยายามนี้ ที่ไม่เน้นมุมมองการย้ายถิ่นเข้า-ออกเพียงสองขั้ว คือ ระหว่างเฉพาะประเทศส่งแรงงานหรือประเทศที่มีผู้ย้ายออกมากกว่าประเทศปลายทางที่รับแรงงาน แต่ใช้การพิจารณารวมเป็นภูมิภาค

การแบ่งประเภทผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติ เมื่อพิจารณารูปแบบของการย้ายถิ่น มีนักวิชาการหลายสำนักเห็นพ้องกันว่ามียู่ 6 ประเภทคือ (กฤตยา อาชวนิจกุล และพรสุข เกิดสว่าง, 2540)

1. ผู้ที่ย้ายถิ่นเพื่อตั้งถิ่นฐานในประเทศอื่น (Permanent settlers) รวมถึงผู้ที่ย้ายถิ่นที่ติดตามครอบครัวญาติพี่น้องที่ย้ายไปก่อนแล้ว
2. แรงงานข้ามชาติที่มีสัญญาจ้างชั่วคราว (Temporary contract workers) ซึ่งต้องเดินทางกลับประเทศตนเองเมื่อหมดสัญญาจ้าง
3. แรงงานข้ามชาติชำนาญงานที่ทำงานชั่วคราว (Temporary professional transients) ซึ่งอาจเป็นการย้ายตามบริษัทแม่ หรือบริษัทข้ามชาติ หรือองค์กรระหว่างประเทศ
4. แรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมาย (Clandestine or illegal workers) ซึ่งอาจผิดเพราะลักลอบเข้าเมือง หรืออยู่เกินเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ได้อยู่ ซึ่งเป็นการผิดกฎหมายเข้าเมือง หรือถือวีซ่าที่ไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน
5. ผู้ที่ลี้ภัยทางการเมือง (Asylum seekers) ซึ่งในแต่ละประเทศจะถือปฏิบัติแตกต่างกัน ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ รวมประเทศไทยจะรับผู้ลี้ภัยอยู่เพียงระยะสั้นก่อนส่งต่อไปยังประเทศที่สาม
6. ผู้ที่อพยพที่เข้าข่ายตามอนุสัญญาผู้พลัดถิ่นขององค์การสหประชาชาติ ปี ค.ศ. 1952 ในสถานการณ์โลกปัจจุบันหาประเทศที่สามมารับช่วงผู้ที่อพยพได้ยาก ทำให้ผู้อพยพต้องอยู่ในประเทศปลายทางเป็นระยะเวลานาน บางครั้งเป็นสิบ ๆ ปี

Gred schienstock in achibugi and lundvall (2002 อ้างถึงใน พงษ์เทพ สันติกุล, 2550) ได้จัดประเภทของแรงงานประเภทต่าง ๆ ในระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ไว้เป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย

1. แรงงานส่วนใน (Core worker) ได้แก่ แรงงานที่มีทักษะความชำนาญที่เหมาะสมกับงานหลักขององค์กร สำหรับแรงงานเหล่านี้ต้องมีความสามารถในการทำงานแบบยืดหยุ่นระหว่างหน้าที่ (Functional flexibility) เพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กรที่จะเคลื่อนย้าย จัดวาง สลับสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่งานในองค์กรให้ตอบสนองความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอกได้อย่างเหมาะสม

แรงงานส่วนในเหล่านี้จะเป็นแรงงานที่ได้รับการจ้างแบบเต็มเวลาในรูปแบบดั้งเดิม รวมถึงการได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายแรงงานและการประกันสังคมอย่างครบถ้วน แต่นับวัน

แรงงานเหล่านี้จะลดจำนวนลง เนื่องจากนโยบายการสรรหาจากภายนอก (Outsourcing) ทดแทนการผลิตด้วยตนเอง และนโยบายการลดขนาดองค์กรส่วนกลาง (Down-sizing)

2. แรงงานยืดหยุ่น (Flexible worker) เช่น แรงงานชั่วคราว (Casual-worker) Part-time worker 2 Temporary worker 3 แรงงานเหล่านี้โดยส่วนมากจะอยู่นอกเหนือระบบประกันสังคมของรัฐ Huw (1990 Cite in schienstock, 2002) เรียกแรงงานพวกนี้ว่า “แรงงานชายขอบ” (Marginalized worker)

3. การสรรหาจากภายนอกจากผู้จัดส่งวัตถุดิบ (Suppliers) หรือผู้รับเหมาช่วงงาน (Sub-contractor) แรงงานต่าง ๆ เหล่านี้จะมีความสัมพันธ์กับองค์กรผู้จ้างผ่านกระบวนการผลิตของงานที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น และความสัมพันธ์นี้จะหมดไปเมื่องานที่จ้างหมด

จากการสำรวจขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ACTRAV Bureau for worker' activities) พบว่า หลังจากปี ค.ศ. 1983 จำนวนการจ้างแรงงานแบบ Part-time ในสหภาพยุโรป (EU) เพิ่มขึ้นในเกือบทุกประเทศสมาชิก โดยการจ้างงานแบบ Part-time จะมีสัดส่วนมากที่สุด ในภาคขนส่ง รongลงมา ได้แก่ ภาคโรงแรม กภัตตาคาร และภาคบริการอื่น ๆ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2550) ได้ให้ความหมายว่า แรงงานสามารถแบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. แรงงานฝีมือ (Skilled labor) หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ทางทฤษฎีและปฏิบัติ ทั้งนี้ ความชำนาญในงานอาชีพสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานด้วยตนเองได้

2. แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled labor) หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ทางทฤษฎีและปฏิบัติ ที่มีความชำนาญเพียงบางส่วนของงานอาชีพ

3. แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled labor) หมายถึง ผู้ที่ทำงานโดยใช้กำลังกาย ไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความชำนาญ เพียงได้รับคำแนะนำบ้างเล็กน้อยก็สามารถทำงานได้

จากการแบ่งประเภทแรงงานดังที่กล่าวไว้เบื้องต้น แสดงให้เห็นว่า กระทรวงแรงงานได้พุ่งเป้าไปที่แรงงานในภาคการผลิตสินค้าและแรงงานด้านก่อสร้างเป็นหลัก ไม่ได้เน้นถึงแรงงานที่ใช้ความคิดและแรงงานในภาคบริการที่นับวันจะมีความสำคัญมากขึ้น กระแสสังคมไทยในปัจจุบันเน้นให้คนไทยจบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นอย่างต่ำ จึงไม่สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตและก่อสร้างที่เน้นแรงงานขั้นต่ำไม่จำเป็นต้องจบปริญญาตรี พุดถึงตลาดแรงงานต้องกล่าวถึงตลาดแรงงานในประเทศหรือตลาดแรงงานต่างประเทศ แรงงานคนไทย หรือแรงงานต่างด้าว นักศึกษาจบปริญญาตรีไม่สามารถหางานที่ต้องการได้ ผู้ประกอบการไม่สามารถหาแรงงานที่มีคุณภาพได้ แรงงานขาดตลาด จึงทำให้ต้องนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในตำแหน่งที่คนไทยไม่ต้องการทำ

โดยในอนาคตประเทศไทยจะขาดแรงงาน ให้เตรียมรับแรงงานต่างด้าวในทุกระดับ แรงงานก็จะมีตำแหน่งงานมากขึ้น ทั้งงานในประเทศและต่างประเทศ ประเทศไทยจะไม่ใช้ประเทศ ที่มีแรงงานต่ำอีกต่อไป จะต้องพัฒนาคนไทยให้มีรายได้สูง และธุรกิจบริการจะเป็นธุรกิจที่เหมาะสม กับประเทศไทย สำหรับความหมายของ “โลกการค้าเสรี” หมายถึง โลกสมัยนี้เป็นโลกที่ใช้พรมแดน การกีดกันทางการค้าจะค่อย ๆ หดไป การค้าจะเสรีมากขึ้น การค้าระหว่างประเทศจะมีความสำคัญ มากขึ้น ตลาดการค้าจะเป็นตลาดโลก ค้าขายกับคนต่างชาติมากขึ้น ทำงานร่วมกับคนต่างชาติ ต่างศาสนา ตลาดแรงงานจะเป็นตลาดสากล อย่างไรก็ตาม การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ คงไม่ง่ายอย่างที่เข้าใจ แต่ละประเทศยังคงปกป้องคนของแต่ละประเทศไม่ให้ถูกต่างชาติมาแย่งงานทำ แต่ถ้าเข้าใจถึงกลไกการตลาดและยอมรับความจริงต้องเตรียมพร้อมในการแข่งขันในเวทีสากล สำหรับผู้ประกอบการ และแข่งขันในตลาดโลกสำหรับแรงงานระดับกลางขึ้นไป

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่น

ลือชัย วงษ์ทอง (2555) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการเคลื่อนย้ายประชากรเข้าสู่เมืองที่เจริญแล้ว มีลักษณะ 3 แบบด้วยกัน คือ การเคลื่อนย้ายอย่างถาวร การย้ายชั่วคราว และการย้ายตามฤดูกาล แรงผลักดันอันสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีสาเหตุส่วนใหญ่สืบเนื่องมาจากความแห้งแล้ง ของถิ่นที่อยู่เดิม การว่างงาน และความต้องการมีรายได้สูงขึ้น เป็นต้น

การย้ายถิ่น หมายถึง การที่ประชากรจากสถานที่หนึ่งย้ายไปตั้งถิ่นฐานยังอีกสถานที่หนึ่ง ในการนี้เมื่อใช้ระยะทาง เวลา และวัตถุประสงค์ของการเคลื่อนย้ายมาเป็นหลักก็อาจจำแนกการย้ายถิ่น ได้เป็น 3 ประเภท คือ (สุรศักดิ์ คนมัน, 2552)

1. การเคลื่อนย้ายในท้องถิ่น (Local movement) เป็นการย้ายที่อยู่อาศัยในชุมชนนั้น ซึ่งเป็นการเปลี่ยนที่อยู่ภายในเขตชุมชนใกล้เคียง
2. การย้ายถิ่นภายในประเทศ (Internal migration) เป็นการย้ายที่อยู่จากชุมชนหนึ่งไปยังอีกชุมชนหนึ่งภายในประเทศ เช่น ย้ายข้ามตำบล อำเภอ หรือจังหวัด
3. การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (International migration) เป็นการย้ายถิ่นข้ามอาณาเขต ของประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่ง

วันเพ็ญ วอกกลาง (2541 อ้างถึงใน ลือชัย วงษ์ทอง, 2555) ได้กล่าวว่า การย้ายถิ่น เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในจำนวนและโครงสร้างของประชากร ในพื้นที่หนึ่ง ๆ นอกเหนือจากการเกิดและการตาย บทบาทและความสำคัญของการย้ายถิ่น นอกจากจะเพิ่มขึ้นหรือลดจำนวนประชากร เปลี่ยนแปลงลักษณะโครงสร้างประชากร และยังมีผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงสังคมอีกด้วย

การย้ายถิ่นมีผู้ให้คำจำกัดความไว้มากมาย ซึ่งความหมายของการย้ายถิ่น ประกอบด้วย เจ็ดข้อหลายประการ ได้แก่ 1) การเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัย 2) ระยะทางของการเคลื่อนย้าย ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงอุปสรรคระหว่างกลางในการเดินทาง หรือเป็นการเดินทางข้ามเขตการปกครอง 3) ระยะเวลาของการเคลื่อนย้าย และ 4) กิจกรรมของผู้ย้ายที่กระทำในถิ่นปลายทาง เช่น เป็นแรงงาน เป็นนักศึกษา เป็นต้น สำหรับการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (International migration) คือ การเปลี่ยนที่อยู่อาศัยในการดำเนินชีวิตตามปกติและเป็นการย้ายข้ามเขตการปกครองของประเทศ การเคลื่อนย้ายของคนระหว่างประเทศ ส่วนใหญ่จะย้ายไปเพื่อทำกิจกรรมโดยเฉพาะไปทำงานหรือเป็นแรงงาน

สุรศักดิ์ คงมั่น (2552) การย้ายถิ่นในแนวความคิดทางสังคมวิทยา (Mangalen and Schwarzweller, 1975 อ้างถึงใน สันตต์ เสริมศรี, 2539) กล่าวถึงการย้ายถิ่นเป็นกระบวนการตัดสินใจที่จะเปลี่ยนที่อยู่อาศัย โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ การเปลี่ยนแปลงสถานะสังคม ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ

1. การเปลี่ยนที่อยู่อาศัย เป็นกระบวนการตัดสินใจเกิดจากความสมัครใจ ซึ่งเกิดจากความประสงค์ของบุคคลโดยไม่ได้ถูกบังคับ
2. การตัดสินใจซึ่งอาศัยค่านิยมของบุคคลเป็นสำคัญ โดยเปรียบเทียบคุณค่าของที่อยู่อาศัยปัจจุบันกับที่อยู่ใหม่

3. การเปลี่ยนแปลงสถานะทางสังคม กล่าวคือ ผู้ย้ายถิ่นมีความเข้าใจ เมื่อมีการย้ายถิ่นจะเปลี่ยนแปลงรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมกับเพื่อนบ้านและชุมชน

การใช้แนวความคิดทางสังคมว่าด้วยการย้ายถิ่นจะเป็นตัวกำหนดองค์ประกอบว่าด้วยกระบวนการย้ายถิ่น ซึ่งรวมถึงกระบวนการบอกลักษณะของผู้ย้ายถิ่น อธิบายเหตุผลของการย้ายถิ่นที่กำหนดที่หมายของการย้ายถิ่นและผลสืบเนื่องจากการย้ายถิ่นได้เป็นอย่างดี

นภาพร กิณขุนทด (2557) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการย้ายถิ่น ข้อเสนอที่อธิบายถึงพฤติกรรมของผู้ย้ายถิ่นและปรากฏการณ์การย้ายถิ่นที่เกิดขึ้นข้อเสนอของทฤษฎีมีจะประกอบด้วยตัวแปรที่สำคัญ จำกัดความข้อสมมติและทำนายว่าอะไรจะเกิดขึ้น ถ้าตัวแปรและสมมุติฐานต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไปตามทฤษฎีที่ดี คือ ทฤษฎีที่สามารถทำนายพฤติกรรมและปรากฏการณ์ต่าง ๆ ดังกล่าวได้ดี องค์การสหประชาชาติได้ให้คำจำกัดความของผู้ย้ายถิ่นไว้ว่า เป็นผู้ที่เปลี่ยนที่อยู่อาศัยเดิมจากพื้นที่หนึ่งไปอยู่อาศัยในพื้นที่ใหม่ที่ไกลจากที่อยู่เดิมในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 หลักการ คือ

1. ถ้ายึดสถานที่เป็นหลัก การย้ายถิ่นอาจจำแนกเป็นการย้ายถิ่นภายในประเทศ เป็นการย้ายถิ่นจากชนบทสู่เมือง เมืองสู่ชนบท หรือเมืองสู่เมือง และการย้ายถิ่นภายนอกประเทศ

หรือการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ โดยการย้ายถิ่นเข้าประเทศ เรียกว่า การย้ายถิ่นออกนอกประเทศ เป็นการย้ายจากประเทศหนึ่งไปสู่ประเทศหนึ่ง

2. การยึดหลักระยะเวลาเป็นหลัก การย้ายถิ่นสามารถจำแนกเป็นการย้ายถิ่นชั่วคราว เป็นการย้ายถิ่นเพียงช่วงระยะเวลาหนึ่งไม่อยู่ถาวรตลอดไป เช่น การย้ายถิ่นของเกษตรกรกรเข้ามาหางานทำในกรุงเทพมหานครในช่วงที่ว่างจากฤดูทำนาหรือทำการเกษตรเพียง 3-4 เดือน หรือเรียกว่า การย้ายถิ่นตามฤดูกาล และการย้ายถิ่นถาวรเป็นการย้ายถิ่นที่ผู้ย้ายถิ่นตั้งใจจะอยู่ที่อยู่เป็นการถาวร

3. การยึดหลักตัวบุคคลหรือความสมัครใจของบุคคลเป็นหลัก การย้ายถิ่นสามารถจำแนก โดยการย้ายถิ่นโดยสมัครใจเป็นกรณีและผู้ย้ายสมัครใจย้ายมิได้ถูกบังคับให้ย้ายและการย้ายถิ่นโดยไม่สมัครใจหรือการบังคับเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศจากประเทศหนึ่งไปสู่ประเทศหนึ่ง อาจเป็นไปได้ ทั้งนี้เนื่องจากมีปัจจัยผลักดันจากประเทศที่มีแรงงานเคลื่อนย้ายออกหรือปัจจัยดึงดูดจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้าสาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

การเคลื่อนย้ายแรงงาน คือ การขาดแคลนแรงงานในท้องถิ่นหนึ่ง ในเวลาเดียวกัน ก็มีแรงงานส่วนเกินในอีกท้องถิ่นหนึ่งก็จะทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเพื่อไม่ให้เกิดคนว่างงาน และการขาดแคลนแรงงานเกิดขึ้น สาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศเป็นปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออกหรือมีปัจจัยดึงดูดจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้ามา ซึ่งมีปัจจัยทั้ง 2 ด้าน สรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยหลัก (Push factor) ซึ่งเป็นสาเหตุหลัก ประกอบไปด้วย

1.1 อัตราการว่างงานและการทำงานระดับต่ำ หมายถึง ประเทศนั้นมีแรงงานเกินความเป็นไปได้อาจทำงานในประเทศเป็นจำนวนมาก ผลก็คือ แรงงานส่วนหนึ่งที่ไม่สามารถหางานทำได้จะต้องกลายมาเป็นผู้ว่างงาน และแรงงานอีกบางส่วนก็ทำงานไม่เต็มขีดความสามารถ ทำให้ไม่มีการใช้ประโยชน์กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่ว่างงานย่อมหาทางที่จะมีงานทำอยู่เสมอ แรงงานกลุ่มนี้ย่อมมีแนวโน้มที่จะเคลื่อนย้ายแรงงานออกไปสู่ต่างประเทศ

1.2 ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่ต่ำ เมื่อเทียบกับต่างประเทศ หากแรงงานได้รับค่าจ้างและเงินเดือนต่ำกว่าแรงงานอาชีพเดียวกันในประเทศมากก็มีแนวโน้มที่แรงงานเหล่านี้จะเคลื่อนย้ายออกเพื่อแสวงหารายได้ที่สูงกว่า

1.3 การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ การที่ไม่มีโอกาสเห็นความก้าวหน้าในอาชีพเท่าที่ควร โดยเฉพาะแรงงานที่มีความชำนาญย่อมเกิดความรู้สึกอยากเคลื่อนย้ายออกเพื่อแสวงหารายได้ที่สูงกว่า โดยอาจจะเคลื่อนย้ายไปทำงานต่างประเทศ

1.4 นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสมในประเทศด้อยพัฒนาทั้งหมดอาจไม่มีแผนพัฒนา กำลังหรือมีแผนไม่เหมาะสม ทำให้กำลังคนบางประเภทมีมากเกินไป ไม่สอดคล้องกับกำลังคนบางประเภท การที่นโยบายไม่เหมาะสมเช่นนี้ ทำให้มีกำลังคนส่วนหนึ่งที่ไม่ตรงกับความต้องการในประเทศ เป็นผลให้ไม่มีงานที่เหมาะสมกับความสามารถให้ทำ ในขณะที่ประเทศอื่นต้องการแรงงานประเภทนี้ อยู่คนกลุ่มนี้มีโอกาสที่จะเคลื่อนย้ายออกไปทำงานต่างประเทศ

1.5 ปัจจัยทางสังคมและการเมือง การเคลื่อนย้ายแรงงานส่วนหนึ่งอาจจะเกิดขึ้นจากความไม่พอใจสภาพสังคมหรือการเมืองในประเทศก็ได้ เช่น การที่การเมืองมีแต่ความวุ่นวาย มีการกีดกันเรื่องเชื้อชาติ วรรณะ หรือความคิดเห็นทางด้านการเมือง เป็นต้น

2. ปัจจัยดึงดูด (Pull factor) เป็นสาเหตุดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายจากประเทศหนึ่ง ไปสู่ประเทศหนึ่งมีหลายสาเหตุและส่วนใหญ่เป็นการกระทำหรือปฏิบัติของประเทศนั้นที่ตรงกันข้ามกับปัจจัยผลัก คือ

2.1 ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าในประเทศของตนเอง โดยทั่วไปแรงงานประเภทเดียวกันกับเขา แต่ในต่างประเทศนั้นมีระดับค่าจ้างหรือเงินสูงกว่ามากก็จะเป็นสิ่งดึงดูดใจให้แรงเหล่านี้ต้องอพยพออกเมื่อมีโอกาสเพื่อแสวงหารายได้ที่สูงขึ้น

2.2 การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา ในแทบทุกประเทศโอกาสที่จะขาดกำลังคน ในบางสาขาอยู่เสมอ ถ้าหากมีการเผยแพร่ข่าวความรู้เกี่ยวกับตลาดแรงงาน ทำให้แรงงานในต่างประเทศทราบถึงประเภทแรงงานที่ขาดแคลนนี้เป็นอย่างดี แรงงานในต่างประเทศในประเภทที่ต้องการ เมื่อมองเห็นโอกาสในการทำงานก็จะถูกดึงดูดใจให้เคลื่อนย้ายเข้ามาได้ถ้าระดับเงินเดือนสูงพอ

2.3 โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ โดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้วย่อมมีสิ่งอำนวยความสะดวกและยังเป็นแหล่งของวิทยาการแผนใหม่ออกมาตลอดเวลา ดังนั้น จึงต้องการประสิทธิภาพของแรงงาน ดังนั้น ผู้ที่มีความชำนาญระดับสูงจากประเทศที่ด้อยกว่า เพราะขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านวิชาการก็จะหาทางอพยพออกมาจากประเทศเหล่านั้น

2.4 การให้นักศึกษาต่างประเทศมีโอกาสเข้ามารับการศึกษาอบรมได้

2.5 ปัจจัยทางสังคมและการเมือง สิ่งดึงดูดทางสังคมและการเมืองให้แรงงานเคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศนั้น อาจมีการกีดกันด้านสัญชาติ ศาสนา ผิว ฯลฯ รูปแบบของการเคลื่อนย้ายแรงงาน ในการพิจารณาถึงการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศนี้ควรพิจารณา 2 แนวทาง คือ ทางแรก เป็นการพิจารณาการเคลื่อนย้ายจากที่ตั้งทางภูมิศาสตร์เป็นหลัก ส่วนที่สองนั้น จะพิจารณาการเคลื่อนย้ายตามลำดับการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นหลัก สำหรับในที่นี้จะเสนอเฉพาะรูปแบบการเคลื่อนย้ายตามระดับการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นหลักเท่านั้น ซึ่งแบ่งพิจารณาได้ดังนี้

1. การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยความเหลื่อมล้ำด้านการพัฒนา เช่นนี้ก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานระหว่างสองประเทศ ซึ่งมีลักษณะสำคัญดังนี้

1.1 การที่บุคคลมีความรู้ความชำนาญต้องการไปแสวงหาความรู้เพิ่มเติม หาประสบการณ์ใหม่จากประเทศที่พัฒนาแล้ว

1.2 การที่แรงงานของประเทศที่เข้าร่วมกลุ่มกันทางเศรษฐกิจเคลื่อนย้ายไปมา ระหว่างประเทศในกลุ่มอย่างเสรี โดยเป็นไปตามข้อกำหนดที่ระบุไว้สาเหตุ เนื่องจากการตอบสนอง นโยบายแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะระหว่างประเทศในกลุ่ม และยังเป็น การเคลื่อนย้าย เพื่อแสวงหาแหล่งแรงงานจะสามารถหารายได้สูงขึ้นอีกด้วย

1.3 การที่บุคคลโดยเฉพาะผู้ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะสูงในบางวิชาเคลื่อนย้าย ระหว่างประเทศ โดยมีเหตุผลเพื่อแสวงหารายได้ที่สูงกว่าที่เป็นอยู่

1.4 การเคลื่อนย้ายไปมาระหว่างเมืองชายแดนของประเทศที่มีอาณาเขตหรือพรมแดน ติดต่อกันเพื่อเข้ามาทำงานในประเทศเพื่อนบ้าน

1.5 การที่บริษัทในประเทศหนึ่งขยายกิจการออกไปยังประเทศอื่น ทำให้ต้องมีการส่ง คนเฉพาะผู้ทำงานด้านจัดการและบริหาร ตลอดจนช่างเทคนิคเข้ามาดูแลกิจการ การอพยพลักษณะนี้ มักเป็นแบบชั่วคราว

2. การเคลื่อนย้ายจากประเทศกำลังพัฒนาไปยังประเทศพัฒนาแล้ว เนื่องจากสภาพ ทางเศรษฐกิจและการเมืองที่แตกต่างกันมากระหว่างประเทศกำลังพัฒนากับประเทศพัฒนาแล้ว ทำให้แรงงานมีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกจากประเทศกำลังพัฒนา ไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งอาจเนื่องมาจากทั้งแรงงานผลักดันภายในประเทศที่กำลังพัฒนาเองและแรงดึงดูดจากประเทศ ที่พัฒนาแล้ว

3. การเคลื่อนย้ายจากประเทศที่พัฒนาแล้วไปยังประเทศกำลังพัฒนา แม้ว่าโดยทั่วไปแล้ว แรงงานน่าจะมีแนวโน้มเคลื่อนย้ายจากประเทศที่กำลังพัฒนาไปสู่ประเทศแล้วเพื่อแสวงหาโอกาส ในอาชีพที่ดีขึ้นก็ตาม แต่ก็ยังเป็นไปได้ที่แรงงานส่วนหนึ่งจะเคลื่อนย้ายจากประเทศที่พัฒนาแล้ว มายังประเทศที่กำลังพัฒนาด้วย

4. การเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศกำลังพัฒนาด้วยกันมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ

4.1 การเคลื่อนย้ายไปมาของแรงงานตามชายแดนเพื่อแสวงหางานทำในประเทศ ที่มีพรมแดนติดกัน

4.2 การเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศกำลังพัฒนาด้วยกัน อาจเนื่องมาจาก ความต่างระดับกันในความมั่นคงหรือโอกาสทางเศรษฐกิจ ทำให้มีการเคลื่อนย้ายไปเพื่อแสวงหา ความมั่นคงในอีกประเทศหนึ่ง และหนีจากสภาพการว่างงานที่กำลังเผชิญอยู่ ผลของการเคลื่อนย้าย

แรงงานเป็นการเพิ่มทุนมนุษย์ขึ้นในประเทศที่แรงงานอพยพเข้าและอาจเป็นผลช่วยเร่งหรือรักษา ระดับความเจริญทางเศรษฐกิจให้กลับประเทศผู้รับด้วย แต่ในขณะเดียวกันก็ทำให้เกิดความกดดัน ต่อระดับค่าจ้างให้ต่ำลง การว่างงานสูง รัฐบาลต้องใช้จ่ายด้านสาธารณสุขไปมากมากขึ้น และยังอาจ ทำให้เกิดปัญหาสังคมด้านต่าง ๆ ตามมาอีกด้วย ผลของการอพยพเข้าจึงจำเป็นต้องประเมินผลดี และผลเสียเช่นเดียวกันกรณีอพยพออก ขอยกประเด็นไว้โดยย่อ ดังนี้

4.2.1 การเพิ่มขึ้นของทุนมนุษย์ ถ้าแรงงานที่เคลื่อนย้ายมีความชำนาญสูง ประเทศผู้รับก็ยิ่งได้รับผลดีมากขึ้นเท่านั้น บางประเทศอาจมีการกำหนดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน ที่มีคุณภาพเท่านั้น เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย เป็นต้น

4.2.2 ผลทางสังคม การเคลื่อนย้ายแรงงานที่เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา และขนบธรรมเนียมประเพณีต่างกัน ย่อมก่อผลเสียขึ้นในประเทศที่รับเข้าอย่างแน่นอน และทำให้เกิดการกีดกันหรือแม้แต่กีดกันอย่างรุนแรงต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานลักษณะนี้ เพราะอาจทำให้เกิด ความวุ่นวายในประเทศได้

แนวคิดการย้ายถิ่นข้ามชาติ

กฤตยา อาชวนิจกุล, วรรณมา จารุสมบุรุษ และอัญชลี วรารัตน์ (2540, หน้า 5-7 อ้างถึงใน สุรศักดิ์ คนมัน, 2552) รายงานว่า แม้เป็นความจริงที่กล่าวว่า “โอกาสในชีวิตที่ดีกว่าเป็นสาเหตุ สำคัญที่สุดของการย้ายถิ่นของมนุษย์” แต่ที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่า สาเหตุของการย้ายถิ่น ข้ามชาตินั้นไม่เพียงแต่จะมีความหลากหลายอย่างยิ่ง แต่มีความซับซ้อนอย่างยิ่งด้วย เกิดจาก สาเหตุหลัก ๆ ต่อไปนี้ คือ

1. ความแตกต่างของความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ
2. ความแตกต่างของโครงสร้างทางประชากร
3. ความขัดแย้งทางการเมือง
4. เงื่อนไขทางสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรที่มีความแตกต่างกันในแต่ละประเทศ
5. นโยบายของรัฐที่สนับสนุนหรือไม่สนับสนุนการย้ายถิ่นข้ามชาติ
6. ปัจจัยส่งเสริมการย้ายถิ่นที่สำคัญ ๆ ได้แก่ ข้อมูลข่าวสารสื่อมวลชน และความสะดวกของการคมนาคม เครือข่ายการย้ายถิ่นที่เกิดจากญาติหรือเพื่อนฝูงที่ย้ายไปก่อน
7. ขบวนการข้ามมนุษย์ข้ามชาติ ซึ่งเป็นอาชญากรรมที่คู่ไปกับการค้าขายยาเสพติดข้ามชาติ

ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้ามาในประเทศไทยของแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2550)

ได้ให้ความหมายด้านปัจจัยการย้ายถิ่น มีดังนี้

1. ปัจจัยการย้ายถิ่น เกิดจากปัจจัยผลักดันและดึงดูดที่คล้ายกัน ปัจจัยผลัก ได้แก่ การขาดงานรองรับในพื้นที่ รายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ ประเภทงานและระดับค่าจ้างไม่สอดคล้องกับการศึกษา/ความรู้ ปัจจัยดึงดูด ได้แก่ ในพื้นที่มีการดำเนินกิจการในภาคกิจกรรมในภาคการผลิตเข้มข้น โดยอาจเป็นในด้านเกษตร อุตสาหกรรม หรือบริการ มีการจ่ายค่าจ้างสูงและสวัสดิการดี มีโครงสร้างพื้นฐานด้านการศึกษาที่ดีมีคุณภาพ และพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์ สามารถประกอบกิจกรรมด้านเกษตรได้ตลอดปี

2. ผลกระทบที่เกิดจากการย้ายถิ่น ในระดับบุคคลมีประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ ทั้งต่อผู้ที่ย้ายถิ่นและครอบครัว แต่ในเชิงสังคมแล้วมีผลกระทบเชิงลบ เกิดสภาพครอบครัวขาดความอบอุ่น เพราะผู้ที่ย้ายถิ่นมักอยู่ในวัยแรงงาน ทอดทิ้งผู้สูงอายุให้อยู่ตามลำพังในภูมิภาคเดิม ระดับชุมชนมีประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ เนื่องจากการมีผู้ย้ายถิ่นเข้ามาในชุมชน ทำให้เกิดการใช้จ่ายเพิ่มขึ้น เกิดการไหลเวียนของเงินในชุมชน แต่อาจจะเกิดผลเสียกับชุมชนในด้านของความแออัด การแย่งทรัพยากรในที่มีอยู่อย่างจำกัด

3. ปัญหาในพื้นที่ ได้แก่ ปัญหาความยากจน เนื่องจากขาดที่ดินทำกิน ขาดแหล่งน้ำในการเพาะปลูก และการพัฒนาเทคโนโลยีอยู่ในระดับต่ำ มีผลทำให้เกษตรกรเกิดความยากจน และมีความเสี่ยงในด้านผลผลิตและรายได้ ปัญหาภาคเกษตรกรรมขาดแรงงานในพื้นที่ เพราะกำลังไม่เพียงพอกับความต้องการ การบริหารแรงงานต่างด้าวขาดประสิทธิภาพ ข้อมูลการย้ายถิ่นขาดความสมบูรณ์ มีผลทำให้การจัดสรรงบประมาณและบุคลากรของภาครัฐเพื่อให้บริการสาธารณะไม่สะท้อนความเป็นจริง

1. ปัจจัยผลักดันจากภายนอกประเทศ (สุทิน รัตนจิตร, 2551)

1.1 ระบบการเมืองการปกครองของประเทศเพื่อนบ้าน หลังจากได้รับเอกราชจากการเป็นอาณานิคมของฝรั่งเศสและอังกฤษก็ได้การเปลี่ยนแปลงระบบการปกครองเป็นแบบสังคมนิยม ปกครองโดยรัฐบาลทหาร มีการผูกขาดทางอำนาจ จำกัดสิทธิ ทำให้มีความขัดแย้งทางการเมืองภายในประเทศ เกิดความไม่สงบต่าง ๆ ประกอบกับการปกครองทำให้ประชาชนในประเทศเกิดความไม่มั่นคง แสวงหาเสรีภาพและความเป็นอยู่ที่ดีกว่า

1.2 ภาวะเศรษฐกิจในประเทศเพื่อนบ้าน จากนโยบายการเปิดประเทศไปสู่ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ประกอบกับยังมีความไม่สงบจากการปราบปรามชนกลุ่มน้อยตามแนวชายแดน ในรัฐฉานและรัฐกระเหรี่ยงของพม่า และความขัดแย้งทางการเมืองในประเทศเพื่อนบ้าน

ทำให้ประชาชนไม่มีที่ดินทำกิน จึงก่อให้เกิดการสร้างงานภายในประเทศ ตลอดจนสภาพความผันผวนทางเศรษฐกิจ มีภาวะเงินเฟ้อ ค่าเงินตกต่ำ ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ

1.3 มาตรการควบคุมการออกนอกประเทศ รัฐบาลของประเทศเพื่อนบ้านไม่มีมาตรการควบคุมที่ชัดเจนเข้มงวดในการจัดระเบียบการออกนอกประเทศของประชาชนในส่วนของประชาชนที่หลบหนีออกนอกประเทศ

2. ปัจจัยดึงดูดภายในประเทศ (สุทิน คนมัน, 2552)

2.1 การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในประเทศ ประเทศไทยมีการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ประสบความสำเร็จในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเชิงถาวรวัตถุ โดยรัฐบาลดำเนินการผ่อนปรนมาตรการทางการลงทุนและการเงิน ตลาดมีการขยายตัวมากขึ้น ประกอบกับนโยบายกระจายการลงทุนและการจ้างงานมากขึ้น การลดต้นทุนในการผลิตโดยการใช้แรงงานราคาถูก จึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่ดีที่สุดของผู้ประกอบการ

2.2 ภาวะการขาดแคลนแรงงาน

2.2.1 การเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างประชากรของไทย

จากรายงานสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า อัตราการเพิ่มของประชากรของประเทศ มีอัตราการลดลงอย่างต่อเนื่อง ในปี พ.ศ. 2530 อัตราการเพิ่มของประชากร เท่ากับร้อยละ 1.71 ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางอายุของประชากร สัดส่วนประชากรวัยแรงงาน มีการชะลอตัวลง กล่าวคือ อัตราเพิ่มเฉลี่ยของกำลังแรงงานลดลง ในขณะที่การผลิตในระบบเศรษฐกิจที่กำลังขยายตัวยังเน้นการผลิตแบบใช้แรงงานหนัก

2.2.2 มีการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือบางประเภท

ปัจจุบันเศรษฐกิจของภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการขยายตัวสูงขึ้น โดยรัฐบาลได้เน้นส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้แก่ประชาชน ทำให้แรงงานในท้องถิ่นไม่นิยมเดินทางไปทำงานในภูมิภาคอื่น ประกอบกับมีแรงงานบางส่วนมุ่งไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าในงานประเภทเดียวกัน

2.2.3 การไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย

ประเทศไทยมีนโยบายส่งเสริมแรงงานไปทำงานต่างประเทศ นับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 เป็นต้นมา นโยบายดังกล่าวส่งผลให้เกิดภาวะการขาดแคลนแรงงาน ภาคเกษตรมีการนำแรงงานต่างชาติมาใช้มากมีอยู่ 3 ประเภท ประเภทกิจการคือ กิจการประมง สวนยาง และไร่อ้อย

2.3 มาตรการสกัดกั้นและควบคุมคนเข้าเมืองของไทยยังไม่มีประสิทธิภาพ

หน่วยงานของรัฐ โดยเฉพาะสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองและตำรวจตระเวนชายแดน ที่ทำหน้าที่สกัดกั้นและควบคุมดูแลการลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย การจับกุมผลักดัน และส่งกลับแรงงานต่างชาติดลักลอบเข้าเมืองกลับประเทศเดิมนั้นยังทำได้ยาก

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการย้ายถิ่นของประชากร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา การเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550)

1.1 ปัจจัยของการย้ายถิ่น ปัจจัยที่ทำให้ประชากรต้องย้ายถิ่นออกจากพื้นที่เดิมที่เคยอยู่ มี 2 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ 1) ปัจจัยผลักดันในถิ่นต้นทาง ได้แก่ ความล้มเหลวในการทำมาหากิน การเพิ่มขึ้นของประชากร ที่ดินทำกินมีจำกัด ความยากจน 2) ปัจจัยดึงดูดในถิ่นปลายทาง ความต้องการ แรงงานในบางฤดูกาล โอกาสในการทำงาน ความแตกต่างของอัตราค่าจ้างแรงงาน การขยายตัว ของอุตสาหกรรม/ การเติบโตทางเศรษฐกิจ

1.2 รูปแบบการย้ายถิ่น การย้ายถิ่นเข้าและออก รูปแบบการย้ายถิ่นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ และระยะเวลาในการเคลื่อนย้าย ซึ่งจำแนกได้ 3 รูปแบบ คือ 1) การย้ายถิ่นถาวร เป็นการย้ายเพื่อไป ประกอบอาชีพหรือแต่งงาน และไม่มีกำหนดการย้ายกลับ 2) การย้ายถิ่นชั่วคราว มี 2 รูปแบบ คือ 2.1) การย้ายถิ่นของแรงงานในภาคการผลิต การค้า และบริการ 2.2) การย้ายถิ่นเพื่อไปทำงาน ในต่างประเทศ 3) การย้ายถิ่นตามฤดูกาล เป็นการย้ายถิ่นของแรงงานเมื่อว่างจากการทำการเกษตร เมื่อถึงฤดูเพาะปลูกหรือเก็บเกี่ยวจะย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม

1.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติกับการกระจายตัวประชากร กำหนดแนวทางการพัฒนาสอดแทรกผสมผสานภายใต้แผนพัฒนา ฯ ฉบับต่าง ๆ กล่าวคือ แผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 1 ถึงฉบับที่ 3 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร ทำให้เกิดการพัฒนา ที่ไม่เท่าเทียมระหว่างเมืองหลวงกับภูมิภาคอื่น ๆ ฉบับที่ 4 ให้ความสำคัญกับนโยบายการกระจาย ความเจริญไปสู่ส่วนภูมิภาค ฉบับที่ 5 จึงได้นำมาเป็นแนวทางการพัฒนา พร้อมกับได้ขยายพื้นที่ การพัฒนาไปยังเขตปริมณฑล

สำหรับแผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 6 และฉบับที่ 7 ได้เพิ่มความชัดเจนในแนวทางการกระจาย ความเจริญสู่ภูมิภาคและการส่งเสริมการลงทุนด้านอุตสาหกรรมในเขตปริมณฑล ทำให้ความต้องการ แรงงานมีเพิ่มขึ้น ในช่วงแผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 8 และฉบับที่ 9 ได้เปลี่ยนจากการย้ายถิ่น เข้ากรุงเทพมหานครมาเป็นย้ายเข้าสู่ปริมณฑลและภาคตะวันออก เป็นผลมาจากการดำเนินการ กระจายการลงทุนและการลงทุนด้านอสังหาริมทรัพย์ในเขตปริมณฑล

1.4 นโยบายการกระจายตัวประชากร ในช่วงแผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 9 พบว่า มีนโยบาย หนึ่งที่ทำให้เกิดผลกระทบที่ทำให้เกิดการชะลอการย้ายถิ่นและที่เป็นปัจจัยสำคัญในการเร่งให้เกิด การย้ายถิ่น โดยจำแนกเป็น 4 รูปแบบ คือ 1) การจูงใจให้แรงงานอยู่ในท้องถิ่น 2) การผลักดัน

ให้แรงงานย้ายถิ่นจากชนบทสู่สังคมเมือง 3) การส่งเสริมให้แรงงานย้ายถิ่นจากเมืองสู่ชนบท และ 4) การส่งเสริมแรงงานไทยสู่ต่างประเทศ

1.5 ผลการพัฒนาประเทศกับการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นในช่วงแผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 9 สามารถประเมินผลของการพัฒนาได้เป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ความยากจน ผลการพัฒนาช่วยลดความรุนแรงของปัญหาความยากจน จำนวนยากจนลดลงในทุกภูมิภาค 2) ความเท่าเทียมกันของการพัฒนา การกระจายผลการพัฒนาสู่ภูมิภาคยังไม่สัมฤทธิ์ผล อันเนื่องมาจากความเหลื่อมล้ำของผลตอบแทนการผลิตสาขาเกษตรกรรมและสาขาก่อสร้างต่ำกว่าสาขาอื่น ๆ 3) การมีงานทำและการว่างงาน พบว่า การจ้างงานขยายตัว ส่วนการว่างงานมีแนวโน้มลดลง โดยการว่างงานในชนบทลดลงเร็วกว่าในเขตเมือง และ 4) การกระจายรายได้ พบว่า การกระจายรายได้โดยรวมดีขึ้น ในขณะที่ช่องว่างรายได้เกษตรกรกับคนอาชีพอื่นลดลง เนื่องจากราคาสินค้าเกษตรเพิ่มสูงขึ้น

2. สถานการณ์การย้ายถิ่น

2.1 ภาพรวมการย้ายถิ่น การย้ายถิ่นในประเทศไทยมีแนวโน้มลดลง ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นการย้ายถิ่นตามฤดูกาลที่แรงงานในภาคเกษตร โดยเฉพาะภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือที่ย้ายถิ่นมาทำงานในเขตเมืองได้กลับไปทำกิจกรรมในไร่นาระยะหนึ่ง หลังจากนั้นจะย้ายถิ่นออกเพื่อหางานทำในเขตเมือง

2.2 ลักษณะของการย้ายถิ่น การขยายการศึกษาภาคบังคับและการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำให้กำลังแรงงานบางส่วนยังอยู่ในระบบโรงเรียน สำหรับแนวโน้มการย้ายถิ่นเปลี่ยนจากการมุ่งสู่การทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตมาเป็นภาคบริการ

2.3 ปัจจัยที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่นมี 2 องค์ประกอบ คือ 1) ปัจจัยผลักดัน ได้แก่ ความยากจนและความล้มเหลวในการประกอบอาชีพ ขาดงานรองรับในพื้นที่ 2) ปัจจัยดึงดูด ได้แก่ แหล่งการจ้างงาน รายได้และสวัสดิการ ความต้องการการศึกษาต่อในเมืองใหญ่ การย้ายถิ่นตามบุคคลในครอบครัว

2.4 ผลของการย้ายถิ่น พบว่า การย้ายถิ่นก่อให้เกิดผลกระทบต่อพื้นที่ต้นทางและปลายทาง ในมิติด้านประชาชน เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ดังนี้

2.4.1 ผลต่อพื้นที่ปลายทาง โครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ เพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองไม่เพียงพอ แต่การย้ายถิ่นก็ก่อให้เกิดการเพิ่มกำลังแรงงานและช่วยพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ นอกจากนี้ยังพบว่า พื้นที่สีเขียวและทรัพยากรธรรมชาติลดลง สิ่งแวดล้อมของชุมชนเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดมลภาวะทางน้ำและทางอากาศเพิ่มมากขึ้น

2.4.2 ผลต่อพื้นที่ต้นทาง การย้ายถิ่นทำให้โครงสร้างประชากรของพื้นที่ต้นทางเปลี่ยนแปลงไป อันเนื่องมาจากการย้ายถิ่นของประชากรในเขตชนบทมีลักษณะเป็นครัวเรือนกระโดด ที่มีเฉพาะเด็กกับผู้สูงอายุมีแนวโน้มลดลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ในช่วงเก็บเกี่ยวต้องใช้แรงงานจากจังหวัดใกล้เคียง แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อมีการย้ายถิ่นกลับมาผู้ที่ย้ายถิ่นสามารถนำความรู้มาพัฒนาชุมชน จึงมีผลทำให้เศรษฐกิจชุมชนดีขึ้น แต่ในขณะเดียวกันพบว่ายังคงมีการใช้ที่ดินผิดประเภทสร้างมลพิษ ขยะและน้ำเสีย เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างกับลูกจ้างตามกฎหมายด้านความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานเพื่อนบ้าน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2554)

ลูกจ้างต่างด้าว ไม่ว่าจะเป็นสัญชาติใดเมื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ย่อมได้รับสิทธิและมีหน้าที่ด้านความปลอดภัยในการทำงานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เหมือนกับลูกจ้างคนไทย โดยนายจ้างต้องติดประกาศข้อความแสดงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างในที่ที่เห็นได้ง่าย ณ สถานประกอบกิจการ นายจ้างและลูกจ้างต้องปฏิบัติตามประกาศข้อความแสดงสิทธิและหน้าที่ดังนี้

1. นายจ้างและลูกจ้างมีหน้าที่ในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554
2. นายจ้างมีหน้าที่จัดและดูแลสถานประกอบกิจการและลูกจ้างให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของลูกจ้าง มิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย
3. นายจ้างมีหน้าที่จัดและดูแลให้ลูกจ้างสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ได้มาตรฐาน ถ้าลูกจ้างไม่สวมอุปกรณ์ดังกล่าว ให้นายจ้างสั่งให้หยุดการทำงานจนกว่าลูกจ้างจะสวมใส่อุปกรณ์นั้น
4. นายจ้างมีหน้าที่จัดให้ผู้บริหาร หัวหน้างาน และลูกจ้างทุกคนได้รับการฝึกอบรมให้สามารถบริหารจัดการและดำเนินการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างปลอดภัยก่อนการเข้าทำงาน เปลี่ยนงาน เปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรืออุปกรณ์
5. นายจ้างมีหน้าที่แจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานและแจกคู่มือปฏิบัติงานให้ลูกจ้างทุกคนก่อนที่ลูกจ้างจะเข้ามาทำงาน เปลี่ยนงาน หรือเปลี่ยนแปลงสถานที่การทำงาน

6. นายจ้างมีหน้าที่ติดประกาศ คำเตือน คำสั่ง หรือคำวินิจฉัยของอธิบดีกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน พนักงานตรวจความปลอดภัย หรือคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพในการทำงาน แล้วแต่กรณี

7. นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

8. ลูกจ้างมีหน้าที่ให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการดำเนินการและส่งเสริม ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยคำนึงถึงสภาพของงาน และหน้าที่รับผิดชอบ

9. ลูกจ้างมีหน้าที่แจ้งข้อบกพร่องของสภาพการทำงานหรือการชำรุดเสียหายของอาคาร สถานที่ เครื่องมือ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์ที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเองต่อเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ในการทำงาน หัวหน้างาน หรือผู้บริหาร

10. ลูกจ้างมีหน้าที่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่นายจ้างจัดให้ และดูแลให้สามารถใช้งานได้ตามสภาพและลักษณะของงานตลอดระยะเวลาทำงาน

11. ในสถานที่ที่มีสถานประกอบกิจการหลายแห่ง ลูกจ้างมีหน้าที่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของนายจ้าง และสถานประกอบกิจการอื่นที่ไม่ใช่ของนายจ้างด้วย

12. ลูกจ้างมีสิทธิได้รับความคุ้มครองจากการเลิกจ้าง หรือถูกโยกย้ายหน้าที่การงาน เพราะเหตุที่ฟ้องร้อง เป็นพยาน ให้หลักฐาน หรือใช้ข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อพนักงานตรวจความปลอดภัย คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือศาล

13. ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างหรือสิทธิประโยชน์อื่นใดในระหว่างหยุดการทำงาน หรือหยุดกระบวนการผลิตตามคำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัย เว้นแต่ลูกจ้างที่จงใจกระทำการ อันเป็นเหตุให้มีการหยุดการทำงานหรือหยุดกระบวนการผลิต

นโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน

บริบทนโยบาย

โดยปกติการจดทะเบียนแรงงานเพื่อนบ้าน จะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติ การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 อยู่แล้ว ในความเป็นจริงของประเทศไทยมีการไม่ปฏิบัติตาม ที่กฎหมายกำหนดไว้ เมื่อคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ได้เข้ามาบริหารประเทศได้กำหนด

แนวนโยบายเกี่ยวกับแรงงานเพื่อนบ้านมีความชัดเจนว่าทหารต้องการ “จัดระเบียบ” แรงงานเพื่อนบ้านที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย โดยมีพัฒนาการเป็นลำดับ

ในช่วงแรกมีการแต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายการจัดการปัญหาแรงงานเพื่อนบ้าน ได้มีการตรวจจับแรงงานเพื่อนบ้านผิดกฎหมายในหลายพื้นที่ จนเกิดการตื่นตระหนกของแรงงานเพื่อนบ้านพากันหลั่งไหลกลับประเทศ เกิดผลกระทบกับภาคธุรกิจอย่างเฉียบพลัน จน คสช. ต้องออกมาส่งสัญญาณว่าไม่มีนโยบายกวาดล้าง เพียงแต่ต้องการจัดระเบียบให้เข้าสู่ระบบเท่านั้น พร้อมทั้งออกมาตรการผ่อนผันให้นายจ้างจัดทำบัญชีแรงงานเพื่อนบ้านที่อยู่ในความดูแลไว้ก่อน เพื่อรอการดำเนินการ ในขั้นต่อไป คสช. ก็สั่งการให้จัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานเพื่อนบ้านแบบเบ็ดเสร็จ (One stop service) ในทุกจังหวัด เพื่อออกใบอนุญาตทำงานชั่วคราวแก่แรงงานเพื่อนบ้าน 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว กัมพูชา ที่ยังไม่มีใบอนุญาตทำงาน ให้มาขึ้นทะเบียนอยู่ในระบบอย่างถูกต้อง การขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติของสำนักงานประกันสังคม ในปัจจุบันจะดำเนินการได้ต่อเมื่อแรงงานเพื่อนบ้านมีหนังสือเดินทางและใบอนุญาตทำงาน จากกรมการจัดหางานครบถ้วน ซึ่งก่อนที่แรงงานเพื่อนบ้านจะได้รับเอกสารครบถ้วนจะต้องผ่านกระบวนการต่าง ๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น การขึ้นทะเบียนของกระทรวงมหาดไทย การตรวจสอบสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข การพิสูจน์ตัวตนของประเทศต้นทาง และเนื่องจากแต่ละขั้นตอนต้องใช้ระยะเวลาานาน ทำให้สภาพการจ้างงานไม่สอดคล้องกับการขึ้นทะเบียนประกันสังคม กล่าวคือ สภาพการเป็นลูกจ้างเกิดขึ้นแล้วตั้งแต่วันที่นายจ้างนำแรงงานเพื่อนบ้านไปขออนุญาตทำงาน แต่กว่าจะได้รับอนุญาตทำงาน อาจมีการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างไปแล้ว จึงทำให้ข้อมูลจำนวนแรงงานเพื่อนบ้าน 3 สัญชาติที่ได้รับการผ่อนผันให้ขึ้นทะเบียนและขอใบอนุญาตทำงานกับกรมการจัดหางานมีความแตกต่างกับจำนวนผู้ประกันตนต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคม จะเห็นได้ว่าขั้นตอนในการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนของสำนักงานประกันสังคมมีลักษณะเป็นเชิงรับ โดยต้องรอให้นายจ้างนำเอาแรงงานเพื่อนบ้านที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติและได้รับใบอนุญาตทำงานแล้วมาขึ้นทะเบียน แม้ว่าปัจจุบันจะได้มีการปรับปรุงแนวปฏิบัติ โดยขอความร่วมมือกรมการจัดหางาน ส่งรายชื่อ นายจ้างและลูกจ้างทันที ขึ้นทะเบียนให้แก่สำนักงานประกันสังคมเพื่อติดตามให้นายจ้างขึ้นทะเบียนประกันสังคม แต่ก็ยังมีปัญหาในหารติดตามแรงงานเพื่อนบ้านขึ้นทะเบียนประกันสังคม ดังนี้

1. สำนักงานจัดหางาน ฯ ออกใบอนุญาตทำงานให้ไม่ทัน เนื่องจากมีการขึ้นทะเบียนจำนวนมาก เมื่อติดตามให้ขึ้นทะเบียนประกันสังคมเกิดปัญหาว่าวันที่อนุญาตผ่านมาหลายเดือนแล้วแต่นายจ้างเพิ่งได้รับอนุญาต ซึ่งไม่ใช่ความผิดนายจ้างและปฏิเสธที่จะเสียเบี้ยปรับเงินเพิ่มเมื่อต้องขึ้นทะเบียนประกันสังคมย้อนหลัง

2. ปัญหาในการตรวจสอบชื่อของแรงงานเพื่อนบ้านจากข้อมูลของกรมการจัดหางาน ซึ่งชื่อเป็นภาษาไทย แต่ข้อมูลในฐานประกันสังคมเป็นภาษาอังกฤษ ตามหนังสือเดินทางไม่สามารถตรวจสอบได้ว่าเป็นบุคคลเดียวกันหรือไม่ และเลขที่ใบอนุญาต เมื่อมีการต่อใบอนุญาต หรือมีการขอใบอนุญาตใหม่ (กรณีเปลี่ยนนายจ้าง) เลขที่ใบอนุญาตก็จะเปลี่ยนไป

3. ข้อมูลที่ได้จากกรมการจัดหางานเป็นข้อมูลตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545-2555 ซึ่งเป็นปัจจุบัน ทำให้เมื่อติดตามแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียนประกันสังคมจากนายจ้างพบว่าแรงงานเพื่อนบ้านได้ลาออกไปแล้ว แต่บางกรณีนายจ้างบางรายแจ้งว่าไม่ใช่ลูกจ้าง ทำให้ไม่พบแรงงานเพื่อนบ้านนั้นแล้ว นอกจากนี้ยังพบปัญหาอื่น เช่น

3.1 ใบอนุญาตทำงานหมดอายุ

3.2 ชื่อนายจ้างในใบอนุญาตทำงานไม่ตรงกับนายจ้างที่จ้างงานจริง

3.3 แรงงานเพื่อนบ้านมีใบอนุญาตทำงาน แต่ไม่มีหนังสือเดินทาง

4. นายจ้างเข้าใจผิดว่าไม่ต้องขึ้นทะเบียนประกันสังคม เพราะซื้อบัตรประกันสุขภาพแล้ว ทำให้ไม่ต้องการขึ้นทะเบียนประกันสังคม เนื่องจากเห็นว่าเป็นการจ่ายเงินซ้ำซ้อน

ความสำคัญนโยบาย

นโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติ นายวิบูลย์ สงวนพงศ์ ปลัดกระทรวงมหาดไทย เปิดเผยว่า ตามคณะรัฐมนตรีได้มีมติ เมื่อวันที่ 3 มีนาคม พ.ศ. 2558 เห็นชอบแนวทางการจัดระบบแรงงานเพื่อนบ้านสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา โดยมีสาระสำคัญในการจัดระบบแรงงานต่างด้าว ดังนี้

1. กลุ่มแรงงานเพื่อนบ้านที่ผ่านการจดทะเบียน ฯ ที่ศูนย์ One stop service เมื่อปีที่ผ่านมา และผ่านการตรวจสอบสัญชาติแล้ว ภายในวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2558 จะได้รับการตรวจลงตรา และได้รับอนุญาตทำงานจนถึงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2559

2. กลุ่มแรงงานเพื่อนบ้านที่ผ่านการจดทะเบียน ฯ ศูนย์ One stop service เมื่อปีที่ผ่านมา แต่ยังไม่ได้รับผลการตรวจสัญชาติ ภายในวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2558 จะต้องมารายงานตัวเพื่อรับบัตรประจำตัวใหม่

3. กลุ่มแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเล ซึ่งเป็นกลุ่มที่จะเปิดให้จดทะเบียนใหม่ โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2558 และสิ้นสุดการดำเนินการได้ตามความเหมาะสม

ทั้งนี้ไม่เกินวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2558 โดยคณะรัฐมนตรีได้มอบหมายให้ กระทรวงมหาดไทยจัดเตรียมสถานที่ในการจัดตั้งศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One stop service) และเป็นหน่วยงานหลักในการปฏิบัติงานร่วมกับกระทรวงแรงงาน

กระทรวงสาธารณสุข และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดเปิดศูนย์บริการจดทะเบียน
แรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ One stop service ในวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2558

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มาลัย มาสุข (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อนโยบาย
การนำเข้าแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือ
ด้านการจ้างแรงงาน (MOU): ศึกษากรณีสำนักจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 6” ได้ศึกษาความคิดเห็น
ของผู้ประกอบการตามประเภทกิจการ ขนาดกิจการ สัญชาติแรงงานต่างด้าว จำนวนแรงงานต่างด้าว
ในกิจการ การเลือกใช้กลุ่มแรงงานต่างด้าว ระยะเวลาการจ้างแรงงานต่างด้าวทำงาน และสาเหตุที่ใช้
แรงงานต่างด้าวทำงาน พบว่า ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นต่อนโยบายนำเข้าแรงงานต่างด้าว ๑
ในภาพรวมที่ระดับเห็นด้วย ความคิดเห็นในด้านกระบวนการและขั้นตอนการปฏิบัติตามนโยบาย
มากที่สุด และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อนโยบายการนำเข้าแรงงานต่างด้าว ๑
จำแนกตามปัจจัยต่าง ๆ พบว่า ผู้ประกอบการที่มีประเภทกิจการ ขนาดกิจการ สัญชาติแรงงานต่างด้าว
จำนวนแรงงานต่างด้าวในตัวกิจการ การเลือกใช้กลุ่มแรงงานต่างด้าว ระยะเวลาการจ้างแรงงาน
ต่างด้าวทำงาน และสาเหตุที่ใช้แรงงานต่างด้าวทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายการนำเข้า
แรงงานต่างด้าว ๑ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุรศักดิ์ คนมัน (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การลักลอบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าว
ชาวกัมพูชาด้านจังหวัดสระแก้ว ศึกษาในด้านปัจจัยใดบ้างที่เป็นมูลเหตุจูงใจในการลักลอบหลบ
หนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา และกระบวนการมีรูปแบบ ขั้นตอน และการศึกษารั้งนี้
เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการศึกษาจากเอกสารและการศึกษาภาคสนาม โดยพบว่า 1) ปัจจัย
ที่เป็นมูลเหตุในการลักลอบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาด้านจังหวัดสระแก้ว
ด้านปัจจัยดึงดูดความแตกต่างในด้านความเจริญทางเศรษฐกิจของประเทศไทยกับประเทศกัมพูชา
เนื่องจากประเทศมีเศรษฐกิจขยายตัวมาก ความแตกต่างของระดับค่าจ้างแรงงานระหว่างประเทศ
เนื่องจากค่าจ้างแรงงานในประเทศกัมพูชาต่ำกว่าประเทศไทยมาก ในด้านนโยบายนั้นข้อตกลง
ของทั้งสองประเทศที่มีนโยบายไม่ชัดเจนในการออกข้อบัญญัติ ทำให้การลักลอบหลบหนีเข้าเมือง
มีจำนวนมากขึ้น เจ้าหน้าที่ของไทยบริเวณชายแดนมีไม่เพียงพอ นอกจากนั้นยังมีเจ้าหน้าที่ราชการ
มีผลประโยชน์ในการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวด้วย ด้านปัจจัยผลักดัน
รัฐบาลกัมพูชาไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้ครอบครองที่ดินทำกิน ส่วนใหญ่จะเป็นรัฐบาลครอบครอง
สถานะเศรษฐกิจภายในประเทศตกต่ำ ไม่มีงานทำ 2) กระบวนการมีรูปแบบ ขั้นตอน และวิธีการ
ดำเนินการลักลอบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา กระบวนการ ประกอบด้วย

ชาวกัมพูชาหัวหน้า เมื่อรับรายการจากผู้ประกอบการแล้ว จะส่งงานไปที่นายหน้าเพื่อออกไปหาคนงานตามวัตถุประสงค์ของผู้ประกอบการ โดยสั่งให้คนขับรถไปบรรทุกแรงงานที่จตุรมาแล้วเดินทางออกจากเมืองในกัมพูชา

นภาพร กิณขุนทด (2557) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพปัญหาและผลกระทบจากการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่ เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและผลกระทบจากการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อผลกระทบของปัญหาแรงงานต่างด้าวในพื้นที่เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อสภาพปัญหาจากการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อผลกระทบจากการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านเศรษฐกิจ รองลงมา คือ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านเมืองและความมั่นคง และด้านสาธารณสุข เป็นลำดับสุดท้าย

ลือชัย วงษ์ทอง (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่าไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้าราชการที่เกี่ยวข้อง โดยทำการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม และใช้วิธีการเก็บแบบหลายขั้นตอน ผลการศึกษาโดยภาพรวมประสิทธิภาพของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่าไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ซึ่งนโยบายต้องมีปรับปรุงให้มีความชัดเจน เพื่อประสิทธิภาพของการนำไปปฏิบัติ ด้านปัญหาการนำนโยบายของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติ โดยมีปัญหาในการปฏิบัติ ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ การตรวจสอบและกวดขันแรงงานชาวพม่าที่ไม่มีบัตรประจำตัวสร้างปัญหาให้กับหน่วยงาน ปัญหาเกี่ยวกับอุปกรณ์เครื่องมือ และปัญหาเกี่ยวกับความชัดเจนของนโยบาย โดยภาพรวมด้านระดับการบรรลุเป้าประสงค์ของนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ที่ประกอบการกิจการที่ใช้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย โดยการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในการตอบสนองผู้ประกอบการ ในด้านการจัดการแรงงานต่างด้าวให้เป็นระบบ และลดปัญหาและความเสี่ยงจากการใช้แรงงานต่างด้าว พบว่า จัดการระบบแรงงานต่างด้าว ซึ่งทำให้ควบคุม ป้องกัน ปราบปรามได้ไม่ดีเท่าที่ควร จะเป็นเพราะความไม่เหมาะสมของนโยบายที่กำหนดมาไม่มีความสอดคล้องกับพื้นที่อำเภอแม่สอด

ทิพมาศ จำนรกิจ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตอำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว มีวัตถุประสงค์ศึกษาถึงการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ในเขตตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา ศึกษาการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ ผลการศึกษาพบว่า

การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ที่ประกอบการในเขตอำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว การขาดแคลนแรงงานไทย ทางผู้ประกอบการให้ความเห็นว่า แรงงานไทยเลือกที่จะทำงานสบายอยู่ในห้องแอร์ที่ไม่ต้องทำงานหนัก และคนไทยมีข้อต่อรงในการทำงานมาก ทั้งเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ เวลาทำงานในเรื่องความขยันอดทนของแรงงานต่างด้าวเปรียบเทียบกับแรงงานไทย พบว่า แรงงานกัมพูชานั้นมีความขยันอดทนดีกว่าแรงงานไทย อุปนิสัยของแรงงานต่างด้าว ผู้ประกอบการให้ความเห็นอุปนิสัยต่าง ๆ ของแรงงานต่างด้าวดีกว่าแรงงานไทย ความง่ายในการปกครอง การปกครองยากง่ายแล้วแต่นิสัยของแรงงานด้วย

สุทิน รัตนจิตร (2550) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพความจำเป็นและปัญหาการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนแรงงานไทย เพื่อศึกษาถึงภาวะการขาดแคลนและความต้องการแรงงานภายในประเทศ ความต้องการแรงงานใหม่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นต่อเนื่องทุกปี เพื่อรองรับการขยายตัวของภาคการผลิตทำให้ประเทศไทยมีความจำเป็นต้องนำแรงงานจากแหล่งภายนอกประเทศเข้ามาทดแทนส่วนที่ขาดแคลน โดยไม่จำเป็นต้องจำกัดอยู่เฉพาะประเทศรอบบ้าน 3 ประเทศ (พม่า ลาว และกัมพูชา) เท่านั้น สำหรับปัญหาและอุปสรรคในการให้ได้มาซึ่งแรงงานต่างด้าวนั้น แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ประเภทหลบหนีเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย ได้รับการผ่อนผันให้รายงานตัวเพื่อขึ้นทะเบียนทำงาน และได้รับ ประการที่สอง เข้ามาอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยรัฐบาลไทยได้ลงนามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน เพื่อเป็นความช่วยเหลือและรับรู้ระหว่างรัฐต่อรัฐ เป็นวิธีการที่รัฐบาลพึงประสงค์จะให้เป็นที่ให้ถูกต้องตามกฎหมาย และเป็นการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

จเร ธรรมนิมิต (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาพื้นที่ชายแดนจังหวัดตาก การศึกษาของผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อวัดระดับความสำเร็จของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ กลุ่มประชากรในการศึกษาคั้งนี้ คือ กลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชนที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่ อำเภอแม่สอด อำเภอท่าสองยาง และอำเภออุ้มผาง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test และ F-test ด้วยผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความสำเร็จของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาความสำเร็จในแต่ละด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติ ด้านความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ ด้านสถานะ อำนาจ ทรัพยากรของหน่วยงาน ด้านจำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านความสามารถในการต่อรง ด้านการสนับสนุนจากสื่อมวลชน นักการเมือง หัวหน้าหน่วยงานอื่น ๆ และบุคคลสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

2) การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ พบว่า บุคลากรที่มีอายุและประเภทที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

นพดล ชันดิชัยมงคล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2547 ไปปฏิบัติ: ศึกษากรณีเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร การศึกษาของผู้วิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบการและนายจ้างในเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร 2) ความคิดเห็นของผู้ประกอบการและนายจ้าง และปัจจัยต่าง ๆ ในการนำนโยบายแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2547 ไปปฏิบัติ 3) ระดับความสำเร็จของผู้ประกอบการและนายจ้าง ในการนำนโยบายแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2547 ไปปฏิบัติ และ 4) ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบการและนายจ้าง และปัจจัยด้านต่าง ๆ กับความสำเร็จในการนำนโยบายแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2547 ไปปฏิบัติ ในเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสถิติ t-test และ One-way ANOVA โดยผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของผู้ประกอบการและนายจ้างเกี่ยวกับปัจจัยการนำนโยบายแรงงานต่างด้าว ไปปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน 2) ความสำเร็จในการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวในการปฏิบัติโดยภาพรวม ความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง 4) เพศ ประเภทของกิจการ และจำนวนแรงงานในครอบครอง มีความแตกต่างกันในความสำเร็จในการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พิทยาภรณ์ ภูระหงษ์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของนโยบายแรงงานต่างด้าว ต่อธุรกิจขนาดเล็กในเทศบาลนครเชียงใหม่ การศึกษาของผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาผลกระทบของการดำเนินงานตามมาตรการบริหารแรงงานต่างด้าวที่ระบบต่อผู้ประกอบการธุรกิจขนาดเล็ก ในเขตเทศบาลนครเชียงใหม่ 2) ศึกษาเปรียบเทียบผลกระทบและความพึงพอใจของการดำเนินงานตามมาตรฐานการบริหารแรงงานต่างด้าวที่ระบบต่อผู้ประกอบการธุรกิจขนาดเล็กในเทศบาลนครเชียงใหม่ ที่มีความแตกต่างกันตามด้านประเภทกิจการ โดยผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับรู้ข้อมูลข่าวสารจากการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวจากโทรทัศน์ และนำแรงงานต่างด้าวไปจดทะเบียนขอใบอนุญาตและพิสูจน์สัญชาติเพียงบางส่วนและไปบางปีเท่านั้น สำหรับผลกระทบของนโยบายแรงงานต่างด้าวของธุรกิจขนาดเล็กในเทศบาลนครเชียงใหม่อยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามมาตรการบริหารแรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับน้อย

ธีรดา พุ่มชบา (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือไปปฏิบัติ ในเขตพื้นที่อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ โดยผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ถึงผลที่ได้รับ

จากการนำมติคณะรัฐมนตรีเรื่อง การผ่อนผันการใช้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชา พ.ศ. 2546-2547 ไปปฏิบัติในเขตพื้นที่ฝาง จังหวัดเชียงใหม่ และเพื่อวิเคราะห์ปัญหา จากการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือไปปฏิบัติในเขตพื้นที่อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ พร้อมกับแนวทางการปรับปรุงแก้ไข โดยผู้วิจัยใช้เครื่องมือการสัมภาษณ์ในเก็บรวบรวมข้อมูล ภาคสนาม โดยกลุ่มเป้าหมาย คือ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่นำนโยบายไปปฏิบัติและกลุ่มนายจ้าง ที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยผลการศึกษาพบว่า การนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือไปปฏิบัติ ในเขตพื้นที่อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และส่วนใหญ่ผู้จ้าง ที่มีแรงงานต่างด้าวมีความพึงพอใจต่อนโยบายดังกล่าว และให้ความคิดเห็นว่านโยบายดังกล่าวว่า เป็นประโยชน์ แต่อย่างไรก็ตามยังมีแรงงานต่างด้าวในการหลบหนีเข้าเมือง ประเภทกิจการงาน เกษตร พบว่า แรงงานไทยไม่ทำงานประเภทการเกษตร จึงมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าว และปัจจัยภาครัฐพบว่า การนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือไปปฏิบัติเขตพื้นที่อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ เหมาะสมกับลักษณะการติดต่อประสานงานและร่วมมือกันระหว่างเจ้าหน้าที่ ต่างหน่วยงาน ส่วนด้านปัญหาอุปสรรค พบว่า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานภาคสนามมีจำนวนไม่เพียงพอ ต่อการทำหน้าที่

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบการย้ายถิ่นเข้ามา ก่อนและหลังนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน ซึ่งนำข้อมูลนโยบายแรงงานเพื่อนบ้าน ก่อนที่คณะรักษาความมั่นคงแห่งชาติ (คสช.) เข้ามา และหลังจากที่คณะรักษาความมั่นคงแห่งชาติ (คสช.) ได้ใช้นโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ได้แก่ ประชาชนในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวนทั้งหมด 242,191 ราย (กรมการปกครอง, 2556)

การสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนในพื้นที่ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำนวน 242,291 คน (กรมการปกครอง, 2556) ซึ่งการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการวิเคราะห์อำนาจของการทดสอบ (Power analysis) สำหรับสถิติ t-pair เมื่อกำหนดค่าอิทธิพลขนาดปานกลาง Effect size = 0.2 alpha = 0.05 Power 0.8 ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป G*Power = 3.1.9.2 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 199 ตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัย ได้กำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูล 200 ตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้สุ่มประชากรเจาะจงในพื้นที่ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำนวน 242,291 คน ได้แก่ ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกสุ่มประชากรใน 4 ตำบล ได้แก่ 1) ตำบลคอนหัวฟ่อ 2) ตำบลบางทราย 3) ตำบลหนองไม้แดง 4) ตำบลอ่างศิลา ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีประชากรแรงงานเพื่อนบ้านมากกว่า พื้นที่อื่น ๆ ในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยเลือกสุ่มประชากรในแต่ละตำบล ด้วยวิธีการสุ่มแบบโควต้า ตำบลละ 50 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของประชาชนต่อการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนและหลังนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน โดยแบ่งเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของประชาชนต่อการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้าน ก่อนและหลังนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน ในด้านเศรษฐกิจ (7 ข้อ) สังคม (9 ข้อ) สาธารณสุข (5 ข้อ) การเมืองและความมั่นคง (4 ข้อ) แบ่งเป็นคำถามเชิงบวก 9 ข้อ และคำถามเชิงลบ 15 ข้อ (ข้อ 2.1.2, 2.1.3, 2.1.4, 2.2.1, 2.2.3, 2.2.4, 2.2.5, 2.2.6, 2.3.1, 2.3.3, 2.3.4, 2.4.1, 2.4.2, 2.4.5)

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ข้อความที่เป็นลักษณะเชิงบวก ให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	5 คะแนน
เห็นด้วย	ให้คะแนน	4 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	1 คะแนน

ข้อความที่เป็นลักษณะเชิงลบ ให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	1 คะแนน
เห็นด้วย	ให้คะแนน	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน	4 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	5 คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง นโยบายสาธารณะ นโยบายเกี่ยวกับการจัดการระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง นโยบายการจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน จากนั้นนำมา กำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการเปรียบเทียบผลกระทบจากการย้ายถิ่นเข้ามาก่อน และหลังนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาช่วยตรวจสอบและนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

3. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาค่า Reliability ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่า Cronbach's alpha ได้ค่า reliability ของแบบสอบถาม 0.70 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1. แจกแบบสอบถามให้ผู้ประกอบการด้วยตนเอง พร้อมชี้แจงเหตุผลการทำวิจัย
2. เก็บรวบรวมแบบสอบถามและคัดแยกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์
3. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 220 ชุด

โดยมีแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 200 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90.90

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ขั้นตอน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ประกอบการหรือนายจ้าง ได้แก่ กิจการ ขนาดกิจการ สัญชาติแรงงานเพื่อนบ้านที่ใช้ในกิจการกลุ่มแรงงานเพื่อนบ้าน ระยะเวลาการจ้างแรงงานเพื่อนบ้าน โดยใช้สถิติค่าความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนและหลังนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน ในด้านเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข การเมือง และความมั่นคงของประเทศ โดยใช้สถิติค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการเปรียบเทียบผลกระทบจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้าน ก่อนและหลังนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน จำแนกตามด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และความมั่นคงของประเทศ โดยใช้สถิติการทดสอบค่า t-pair โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

เกณฑ์การแปลผล วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล จากคะแนนเฉลี่ย แบ่งเป็น 5 ระดับ (มาลัย มาสุข, 2553)

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลความ

ระดับค่าเฉลี่ย	ระดับผลของการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน
4.21-5.00	มีผลของการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านอยู่ในระดับดีมาก
3.41-4.20	มีผลของการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านอยู่ในระดับดี
2.61-3.40	มีผลของการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านอยู่ในระดับค่อนข้างดี
1.81-2.60	มีผลของการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านอยู่ในระดับไม่ดี
1.00-1.80	มีผลของการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านอยู่ในระดับไม่ดีมาก

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “การเปรียบเทียบผลจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้าน ก่อนและหลังนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน” โดยเก็บข้อมูลจากประชาชนในพื้นที่ จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย ตำบลอ่างศิลา หนองไม้แดง บางทราย และดอนหัวฬ่อ จำนวน 200 คน โดยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ ทั้งในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชาชน ผู้ตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อผลจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนและหลังนโยบายการบริหารจัดการแรงงาน เพื่อนบ้าน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 200)

ปัจเจกส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	94	47.00
หญิง	106	53.00
อายุ		
ไม่เกิน 20 ปี	13	6.50
20-29 ปี	96	48.00
30-39 ปี	46	23.00
40-49 ปี	25	12.50
50-59 ปี	19	9.50
60 ปีขึ้นไป	1	0.50

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจเจกส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ประถมศึกษาและต่ำกว่า	18	9.00
มัธยมศึกษาตอนต้น	18	9.00
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	39	19.50
ปวส./ ปวท./ อนุปริญญา	15	7.50
ปริญญาตรี	96	48.00
ปริญญาโทและสูงกว่า	14	7.00
อาชีพ		
เกษตรกร	17	8.50
ธุรกิจส่วนตัว/ ค้าขาย	45	22.50
ประมง	20	10.00
รับจ้างทั่วไป	25	12.50
พนักงานธุรกิจเอกชน	46	23.00
ข้าราชการ/ ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ	28	14.00
อาชีพอื่น ๆ	19	9.50
รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	78	39.00
10,001-20,000 บาท	76	38.00
20,001-30,000 บาท	31	15.50
30,001-40,000 บาท	14	7.00
มากกว่า 40,000 บาท	1	0.50
ที่อยู่อาศัยปัจจุบัน		
ตำบลคอนหัวพอ	50	25.00
ตำบลบางทราย	51	25.50
ตำบลอ่างศิลา	49	24.50
ตำบลหนองไม้แดง	50	25.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจเจกส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การใช้แรงงานเพื่อนบ้านในครัวเรือนหรือในธุรกิจ		
มี	100	50.00
ไม่มี	100	50.00

จากตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 200 คน มากกว่าครึ่งเป็นเพศหญิง ร้อยละ 53.00 มีอายุ 20-29 ปี มากที่สุด ร้อยละ 48.00 รองลงมา เป็นช่วงอายุระหว่าง 30-39 ปี ร้อยละ 23.00 และน้อยที่สุดอยู่ในช่วงอายุ 60 ปีขึ้นไป ร้อยละ 0.50 ตามลำดับ และการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี มากที่สุด ร้อยละ 48 รองลงมา อยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. ร้อยละ 19.50 และน้อยที่สุด อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาโทและสูงกว่า ร้อยละ 7.00 และผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบอาชีพพนักงานธุรกิจเอกชนมากที่สุด ร้อยละ 23.00 รองลงมา ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว/ ค้าขาย ร้อยละ 22.50 และน้อยที่สุด ประกอบอาชีพเกษตรกร ร้อยละ 8.50 โดยรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อเดือนมากที่สุด อยู่ในระดับไม่เกิน 10,000 บาท ร้อยละ 39.00 รองลงมา มีรายได้ 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 38.00 และน้อยที่สุด มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท ร้อยละ 0.50 และที่อยู่อาศัยของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดที่ตำบลบางทราย ร้อยละ 25.50 และตำบลคอนหัวพอกับตำบลหนองไม้แดง มีผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากัน ร้อยละ 25.00 และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด อาศัยอยู่ตำบลอ่างศิลา ร้อยละ 24.50 และในครัวเรือนหรือในธุรกิจของท่านมีการใช้แรงงานเพื่อนบ้านหรือไม่ โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีและไม่มีแรงงานเพื่อนบ้านในครัวเรือนหรือธุรกิจ จำนวนเท่ากัน ร้อยละ 50.00

ตอนที่ 2 แบบสอบถามผลจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนและหลัง มีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้าน ก่อนและหลังมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน

ความคิดเห็นก่อนมีนโยบายการบริหารจัดการ แรงงานเพื่อนบ้าน	\bar{X}	SD	แปลความ
1. ด้านสังคม	2.96	0.36	ค่อนข้างดี
2. ด้านเศรษฐกิจ	2.99	0.31	ค่อนข้างดี
3. ด้านสาธารณสุข	2.85	0.41	ค่อนข้างดี
4. ด้านการเมืองและความมั่นคง	2.58	0.52	ไม่ดี
ภาพรวม	2.83	0.30	ค่อนข้างดี

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าผลจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน ในภาพรวม ผลของการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\bar{X} = 2.83$, $SD = 0.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในด้านเศรษฐกิจมากที่สุด ($\bar{X} = 2.99$, $SD = 0.31$) รองลงมา คือ ด้านสังคม ($\bar{X} = 3.02$, $SD = 0.27$) และน้อยที่สุด คือ ด้านการเมืองและความมั่นคง ($\bar{X} = 2.58$, $SD = 0.52$)

ตารางที่ 4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลด้านเศรษฐกิจจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน

ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ทำให้ประเทศไทย มีความพร้อมด้านแรงงานใน การทดแทนแรงงานระดับล่าง	6 (3.00)	10 (35.00)	104 (52.00)	19 (9.50)	1 (0.50)	3.31	0.70	ค่อนข้างดี	
2. ทำให้เกิดการแย่งงาน ของแรงงานไทย	28 (14.00)	88 (44.00)	67 (33.50)	14 (7.00)	3 (1.50)	2.38	0.88	ไม่ดี	
3. ทำให้เงินรั่วไหล ออกนอกประเทศ	28 (14.00)	73 (36.50)	83 (41.50)	14 (7.00)	2 (1.00)	2.45	0.85	ไม่ดี	
4. ปัญหาการเพิ่มขึ้น ด้านรัฐบาลต้องแบกรับ ค่าใช้จ่ายงบประมาณที่ไม่ดี	21 (10.50)	84 (42.00)	83 (41.50)	11 (5.50)	1 (0.50)	2.44	0.77	ไม่ดี	

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
5. ทำให้ผู้ประกอบการ มีรายได้เพิ่มขึ้น	20 (10.00)	84 (42.00)	81 (40.50)	15 (7.50)	0 (0.00)	3.55	0.78	ดี	
6. ทำให้เกิดการกระตุ้น เศรษฐกิจในระดับชุมชน	11 (5.50)	63 (31.50)	95 (47.50)	29 (14.50)	2 (1.00)	2.26	0.81	ไม่ดี	
7. ส่งเสริมให้เกิดการค้า ระหว่างประเทศมากยิ่งขึ้น	11 (5.50)	76 (38.00)	82 (41.00)	31 (15.50)	0 (0.00)	3.34	0.80	ค่อนข้าง ดี	
ภาพรวม						2.96	0.36	ค่อนข้าง ดี	

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผลด้านเศรษฐกิจจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนมีนโยบายบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน ในภาพรวม ผลของการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\bar{X} = 2.96$, $SD = 0.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ก่อนมีนโยบาย ฯ การย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านมีผลต่อการทำให้ผู้ประกอบการมีรายได้เพิ่มขึ้นมากที่สุด ($\bar{X} = 3.55$, $SD = 0.78$) รองลงมา คือ ส่งเสริมให้เกิดการค้าระหว่างประเทศมากยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.34$, $SD = 0.80$) ส่วนที่มีผลน้อยที่สุด คือ ทำให้เกิดการกระตุ้นเศรษฐกิจในระดับชุมชน ($\bar{X} = 2.26$, $SD = 0.81$)

ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลด้านสังคมจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน

ผลกระทบด้านสังคม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ชีวิตชุมชนถูกทำลาย	26 (13.00)	77 (38.50)	71 (35.50)	21 (10.50)	5 (2.50)	2.51	0.94	ไม่ดี	
2. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมขนบธรรมเนียม ประเพณีของกันและกัน	23 (11.50)	76 (38.00)	77 (38.50)	22 (11.00)	2 (1.00)	3.48	0.87	ดี	
3. ทำให้เกิดการทะเลาะวิวาท ในชุมชนมากขึ้น	25 (12.50)	69 (34.50)	75 (37.50)	27 (13.50)	4 (2.00)	2.58	0.94	ไม่ดี	

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ผลกระทบด้านสังคม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
4. ทำให้เกิดการก่อ อาชญากรรม เช่น การฆ่า ข่มขืน เพิ่มสูงขึ้น	37 (18.50)	70 (35.00)	75 (37.50)	17 (8.50)	1 (0.50)	2.58	0.90	ไม่ดี	
5. ทำให้เกิดปัญหา ด้านความเชื่อและศาสนา เช่น การดูหมิ่นศาสนา การเปลี่ยนแปลงศาสนา	16 (8.00)	54 (27.00)	95 (47.50)	30 (15.00)	5 (2.50)	2.38	0.89	ไม่ดี	
6. ทำให้เกิดการทำลาย ภาพลักษณ์ของชุมชน	17 (8.50)	69 (34.50)	79 (39.50)	32 (16.00)	3 (1.50)	2.77	0.89	ไม่ดี	
7. ทำให้คนในชุมชน เกิดความช่วยเหลือเอื้อเพื่อ ซึ่งกันและกัน	10 (5.00)	63 (31.50)	100 (50.00)	25 (12.50)	2 (1.00)	2.68	0.78	ค่อนข้าง ดี	
8. ทำให้คนในชุมชน มีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน	8 (4.00)	42 (21.00)	104 (52.00)	39 (19.50)	7 (3.50)	3.27	0.84	ค่อนข้าง ดี	
	ภาพรวม					2.99	0.31	ค่อนข้าง ดี	

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าผลด้านสังคมจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนมีนโยบายบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านในภาพรวม ผลของการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านอยู่ในระดับอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\bar{X} = 2.99$, $SD = 0.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ก่อนมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน มีผลต่อการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีของกันและกันมากที่สุด คือ ($\bar{X} = 3.48$, $SD = 0.87$) รองลงมา ทำให้คนในชุมชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ($\bar{X} = 3.27$, $SD = 0.84$) ส่วนที่มีผลน้อยที่สุด คือ ทำให้เกิดปัญหาด้านความเชื่อและศาสนา เช่น การดูหมิ่นศาสนาการเปลี่ยนแปลงศาสนา ($\bar{X} = 2.38$, $SD = 0.89$)

ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลด้านสาธารณสุขจากการย้ายถิ่น
เข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน

ผลกระทบด้านสาธารณสุข	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ทำให้เกิดปัญหาความสกปรก และความเสื่อมโทรมของชุมชน	27 (13.50)	90 (45.00)	64 (35.00)	19 (9.50)	0 (0.00)	2.38	0.84	ไม่ดี	
2. ทำให้เกิดการป้องกัน และควบคุมโรคในประเทศ มากยิ่งขึ้น	22 (11.00)	75 (37.50)	82 (41.00)	19 (9.50)	2 (1.00)	3.48	0.85	ดี	
3. ทำให้เกิดการแพร่ระบาดของ โรคติดต่อ	26 (13.00)	79 (39.50)	68 (34.00)	27 (13.50)	0 (0.00)	2.48	0.89	ไม่ดี	
4. ทำให้เกิดการเพิ่มขึ้น ของยาเสพติด	29 (14.50)	72 (36.00)	80 (40.00)	18 (9.00)	1 (0.50)	2.45	0.87	ไม่ดี	
5. ทำให้แรงงานเพื่อนบ้าน สามารถเข้าสู่ระบบสาธารณสุข ได้มากขึ้น	27 (13.50)	68 (34.00)	81 (40.50)	19 (9.50)	5 (2.50)	3.47	0.93	ดี	
	ภาพรวม					2.85	0.41	ค่อนข้าง ดี	

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าผลด้านสาธารณสุขจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านในภาพรวมผลของการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\bar{X}=2.85$, $SD=0.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ก่อนมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านมีผลต่อการทำให้เกิดการป้องกันและควบคุมโรคในประเทศมากยิ่งขึ้นมากที่สุด คือ ($\bar{X}=3.48$, $SD=0.85$) รองลงมาคือ ทำให้แรงงานเพื่อนบ้านสามารถเข้าสู่ระบบสาธารณสุขได้มากขึ้น ($\bar{X}=3.47$, $SD=0.93$) ส่วนที่มีผลน้อยที่สุดคือ ทำให้เกิดปัญหาความสกปรกและความเสื่อมโทรมของชุมชน ($\bar{X}=2.38$, $SD=0.84$)

ตารางที่ 7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลด้านการเมืองและความมั่นคง จากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน

ผลกระทบด้านการเมือง และความมั่นคง	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ทำให้เกิดการค้าประเวณี และการล่วงละเมิดทางเพศ	41 (20.50)	71 (35.50)	78 (39.00)	9 (4.50)	1 (0.50)	2.29	0.86	ไม่ดี	
2. ทำให้เกิดการบีบบังคับ แรงงาน	35 (17.50)	68 (34.00)	82 (41.00)	14 (7.00)	1 (0.50)	2.39	0.87	ไม่ดี	
3. ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดี ระหว่างประเทศ	28 (14.00)	55 (27.50)	96 (48.00)	19 (9.50)	2 (1.00)	3.44	0.88	ดี	
4. ทำให้เกิดการลักลอบ เข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย	51 (25.50)	66 (33.00)	72 (36.00)	11 (5.50)	0 (0.00)	2.22	0.89	ไม่ดี	
	ภาพรวม					2.58	0.52	ไม่ดี	

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าผลด้านการเมืองและความมั่นคง จากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนมีนโยบายบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน ในภาพรวมผลของการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านอยู่ในระดับไม่ดี ($\bar{X} = 2.58$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ก่อนมีนโยบายบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านมีผลต่อการทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างประเทศ มากที่สุด คือ ($\bar{X} = 3.44$, $SD = 0.88$) รองลงมา คือ ทำให้เกิดการบีบบังคับแรงงาน ($\bar{X} = 2.39$, $SD = 0.87$) ส่วนที่มีผลน้อยที่สุด คือ ทำให้เกิดการลักลอบเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย ($\bar{X} = 2.22$, $SD = 0.89$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้าน หลังมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน

ความคิดเห็นหลังมีนโยบายการบริหารจัดการ แรงงานเพื่อนบ้าน	\bar{X}	SD	แปลความ
1. ด้านสังคม	3.05	0.36	ค่อนข้างดี
2. ด้านเศรษฐกิจ	3.02	0.27	ค่อนข้างดี
3. ด้านสาธารณสุข	2.95	0.37	ค่อนข้างดี
4. ด้านการเมืองและความมั่นคง	2.73	0.55	ค่อนข้างดี
ภาพรวม	2.93	0.30	ค่อนข้างดี

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าผลจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านหลังมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านในภาพรวม ผลของการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\bar{X} = 2.93$, $SD = 0.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าหลังมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านในด้านสังคมมากที่สุด ($\bar{X} = 3.05$, $SD = 0.36$) รองลงมา คือ ด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.02$, $SD = 0.27$) และน้อยที่สุด คือ ด้านการเมืองและความมั่นคง ($\bar{X} = 2.73$, $SD = 0.55$)

ตารางที่ 9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลด้านเศรษฐกิจจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านหลังมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน

ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ทำให้ประเทศไทย มีความพร้อมด้านแรงงานใน การทดแทนแรงงานระดับล่าง	20 (10.00)	105 (52.50)	66 (33.00)	7 (3.50)	2 (1.00)	3.67	0.74	ดี	
2. ทำให้เกิดการแย่งงาน ของแรงงานไทย	31 (15.50)	82 (41.00)	71 (35.50)	15 (7.50)	1 (0.50)	2.37	0.85	ไม่ดี	
3. ทำให้เงินรั่วไหล ออกนอกประเทศ	27 (13.50)	72 (36.00)	84 (42.00)	14 (7.00)	3 (1.50)	2.47	0.87	ไม่ดี	

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
4. ปัญหาการเพิ่มขึ้น ด้านงบประมาณที่รัฐบาล ต้องแบกรับค่าใช้จ่าย	27 (13.50)	86 (43.00)	73 (36.50)	12 (6.00)	2 (1.00)	2.38	0.83	ไม่ดี	
5. ทำให้ผู้ประกอบการ มีรายได้เพิ่มขึ้น	23 (11.50)	84 (42.00)	77 (38.50)	15 (7.50)	1 (0.50)	3.57	0.81	ดี	
6. ทำให้เกิดการกระตุ้น เศรษฐกิจในระดับชุมชน	18 (9.00)	72 (36.00)	91 (45.50)	19 (9.50)	0 (0.00)	3.45	0.79	ดี	
7. ส่งเสริมให้เกิดการค้า ระหว่างประเทศมากยิ่งขึ้น	26 (13.00)	74 (37.00)	72 (36.00)	26 (13.00)	2 (1.00)	3.48	0.91	ดี	
	ภาพรวม					3.05	0.36	ค่อนข้าง ดี	

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าผลด้านเศรษฐกิจจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านหลังมีนโยบายบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านในภาพรวม ผลของการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านอยู่ในระดับค่อนข้างดี ($\bar{X}=3.05$, $SD=0.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หลังมีนโยบายบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านมีผลต่อการทำให้ประเทศไทยมีความพร้อมด้านแรงงานในการทดแทน มากที่สุด ($\bar{X}=3.67$, $SD=0.74$) รองลงมา คือ ทำให้ผู้ประกอบการมีรายได้เพิ่มขึ้น ($\bar{X}=3.57$, $SD=0.81$) ส่วนที่มีผลน้อยที่สุด คือ ทำให้เกิดการแย่งงานของแรงงานไทย ($\bar{X}=2.37$, $SD=0.85$)

ตารางที่ 10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลด้านสังคมจากการย้ายถิ่นเข้ามา
ของแรงงานเพื่อนบ้านหลังมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน

ผลกระทบด้านสังคม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ชีวิตชุมชนถูกทำลาย	16 (8.00)	76 (38.00)	80 (40.00)	24 (12.00)	4 (2.00)	2.62	0.87	ก่อน	ข้างดี
2. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีของกันและกัน	21 (10.50)	78 (39.00)	77 (38.50)	22 (11.00)	2 (1.00)	3.47	0.86	ดี	
3. ทำให้เกิดการทะเลาะวิวาท ในชุมชนมากขึ้น	25 (12.50)	70 (35.00)	72 (36.00)	30 (15.00)	3 (1.50)	2.58	0.94	ไม่ดี	
4. ทำให้เกิดการก่ออาชญากรรม เช่น การฆ่า ข่มขืน เพิ่มสูงขึ้น	34 (17.00)	57 (28.50)	85 (42.50)	21 (10.50)	3 (1.50)	2.51	0.95	ไม่ดี	
5. ทำให้เกิดปัญหาด้านความเชื่อ และศาสนา เช่น การดูหมิ่น ศาสนา การเปลี่ยนแปลงศาสนา	22 (11.00)	57 (28.50)	86 (43.00)	29 (14.50)	6 (3.00)	2.70	0.95	ก่อน	ข้างดี
6. ทำให้เกิดการทำลาย ภาพลักษณ์ของชุมชน	20 (10.00)	49 (24.50)	98 (49.00)	31 (15.50)	2 (1.00)	2.73	0.88	ก่อน	ข้างดี
7. ทำให้คนในชุมชนเกิด ความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อซึ่งกัน และกัน	15 (7.50)	72 (36.00)	92 (46.00)	19 (9.50)	2 (1.00)	3.40	0.80	ก่อน	ข้างดี
8. ทำให้คนในชุมชน มีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน	16 (8.00)	51 (25.50)	96 (48.00)	33 (16.50)	4 (2.00)	3.21	0.88	ก่อน	ข้างดี
	ภาพรวม					3.02	0.27	ก่อน	ข้างดี

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าผลด้านสังคมจากการย้ายถิ่น
เข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านหลังมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน ด้านสังคม
ในภาพรวมผลของการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านอยู่ในระดับก่อนข้างดี ($\bar{X} = 3.02$, $SD = 0.27$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หลังมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน มีผลต่อการทำให้
เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีของกันและกันมากที่สุด ($\bar{X} = 3.47$,
 $SD = 0.86$) รองลงมา คือ ทำให้คนในชุมชนเกิดความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.40$,

SD = 0.80) ส่วนที่มีผลน้อยที่สุด คือ ทำให้เกิดการก่ออาชญากรรม เช่น การฆ่า ข่มขืนเพิ่มสูงขึ้น ($\bar{X} = 2.51, SD = 0.95$)

ตารางที่ 11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลด้านสาธารณสุขจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านหลังมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน

ผลกระทบด้านสาธารณสุข	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ทำให้เกิดปัญหาความสกปรกและความเสื่อมโทรมของชุมชน	19 (9.50)	88 (44.00)	71 (35.50)	21 (10.50)	1 (0.50)	2.49	0.83	ไม่ดี	
2. ทำให้เกิดการป้องกันและควบคุมโรคในประเทศมากยิ่งขึ้น	30 (15.00)	79 (39.50)	71 (35.50)	20 (10.00)	0 (0.00)	3.60	0.86	ดี	
3. ทำให้เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ	24 (12.00)	68 (34.00)	77 (38.50)	29 (14.50)	2 (1.00)	2.59	0.91	ไม่ดี	
4. ทำให้เกิดการเพิ่มขึ้นของยาเสพติด	31 (15.50)	66 (33.00)	75 (37.50)	25 (12.50)	3 (1.50)	2.52	0.95	ไม่ดี	
5. ทำให้แรงงานเพื่อนบ้านสามารถเข้าสู่ระบบสาธารณสุขได้มากขึ้น	27 (13.50)	77 (38.50)	81 (40.50)	13 (6.50)	2 (1.00)	2.57	0.84	ไม่ดี	
	ภาพรวม					2.95	0.37	ก่อนข้างดี	

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าผลด้านสาธารณสุขจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านหลังมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านในภาพรวมผลของการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านอยู่ในระดับก่อนข้างดี ($\bar{X} = 2.95, SD = 0.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หลังมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านมีผลต่อการทำให้เกิดการป้องกันและควบคุมโรคในประเทศมากยิ่งขึ้น มากที่สุด ($\bar{X} = 3.60, SD = 0.86$) รองลงมาคือ ทำให้เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ ($\bar{X} = 2.59, SD = 0.91$) ส่วนที่มีผลน้อยที่สุด คือ ทำให้เกิดปัญหาความสกปรกและความเสื่อมโทรมของชุมชน ($\bar{X} = 2.49, SD = 0.83$)

ตารางที่ 12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลด้านการเมืองและความมั่นคง จากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านหลังมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน

ผลกระทบด้านการเมือง และความมั่นคง	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ทำให้เกิดการค้าประเวณี และการล่วงละเมิดทางเพศ	32 (16.00)	64 (32.00)	87 (43.50)	14 (7.00)	3 (1.50)	2.46	0.90	ไม่ดี	
2. ทำให้เกิดการบีบบังคับ แรงงาน	24 (12.00)	71 (35.50)	79 (39.50)	24 (12.00)	2 (1.00)	2.55	0.89	ไม่ดี	
3. ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดี ระหว่างประเทศ	24 (12.00)	65 (32.50)	85 (42.50)	22 (11.00)	4 (2.00)	3.42	0.91	ดี	
4. ทำให้เกิดการลักลอบ เข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย	36 (18.00)	57 (28.50)	76 (38.00)	28 (14.00)	3 (1.50)	2.53	0.99	ไม่ดี	
	ภาพรวม					2.73	0.55	ก่อน ข้างดี	

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าผลด้านการเมืองและความมั่นคง จากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านหลังมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน ในภาพรวมผลของการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านอยู่ในระดับก่อนข้างดี ($\bar{X} = 2.73$, $SD = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หลังมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านมีผลต่อการทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างประเทศ มากที่สุด ($\bar{X} = 3.42$, $SD = 0.91$) รองลงมา คือ ทำให้เกิดการบีบบังคับแรงงาน ($\bar{X} = 2.55$, $SD = 0.89$) ส่วนที่มีผลน้อยที่สุด คือ ทำให้เกิดการค้าประเวณี และการล่วงละเมิดทางเพศ ($\bar{X} = 2.46$, $SD = 0.90$)

การนำเสนอ t-pair

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบผลกระทบจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนและหลัง
มีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน

นโยบายการบริหารจัดการ แรงงานเพื่อนบ้าน		\bar{X}	SD	D	t	Sig.
ด้านเศรษฐกิจ	ก่อน	2.95	0.35	-0.10	-3.833	0.000*
	หลัง	3.05	3.21			
ด้านสังคม	ก่อน	2.99	0.31	-0.03	-1.49	0.139
	หลัง	3.02	0.27			
ด้านสาธารณสุข	ก่อน	2.85	0.41	-0.10	-2.90	0.004*
	หลัง	2.95	0.37			
ด้านการเมืองและความมั่นคง	ก่อน	2.58	0.52	-0.15	-3.57	0.000*
	หลัง	2.73	0.55			
ภาพรวม		2.83	0.30	-0.10	-4.68	0.000*
		2.92	0.30			

* $P \leq .05$

ผลการเปรียบเทียบผลของการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนและหลังนโยบาย
การบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน พบว่า ในภาพรวมประชาชนมีความคิดเห็นว่าผลจากการย้ายถิ่น
เข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนและหลังนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านเศรษฐกิจ สาธารณสุข
และด้านการเมืองและความมั่นคง ประชาชนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าหลังมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านมีผลที่ดีกว่าก่อนมีนโยบาย
การบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ปัจจุบันหลังจากเปิดการค้าอาเซียนทำให้เกิดการอพยพของแรงงานเพื่อนบ้านเข้ามา
ทำงานในประเทศไทยมากขึ้น ซึ่งพื้นที่ส่วนใหญ่จะเป็นส่วนใหญ่จะเป็นจังหวัดที่ติดกับประเทศ

เพื่อนบ้าน โดยตรง จังหวัดที่มีการเติบโตทางเศรษฐกิจสูงเกิดปัญหาแรงงานผิดกฎหมาย การบีบบังคับแรงงาน คนในประเทศต้งงานมากขึ้น อาชีพบางอาชีพ คนไทยไม่จ้างงานแรงงานไทย เช่น งานก่อสร้าง งานเสิร์ฟร้านอาหาร เป็นเหตุให้เกิดอาชญากรรม โรคติดต่อจากชนชาติ และปัญหาเศรษฐกิจมากมาย นโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านเป็นนโยบายที่ดี แต่จะประสบความสำเร็จหรือไม่ต้องขึ้นอยู่กับความร่วมมือของคนในชาติ ทั้งผู้ประกอบการ และผู้ใช้แรงงาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “การเปรียบเทียบผลจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้าน ก่อนและหลังนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาชนจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนและหลังเกิดนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อผลจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนและหลังนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลคอนหัวพ่อ บางปลาสร้อย อ่างศิลา และหนองไม้แดง จำนวน 200 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติ T-pair เป็นเกณฑ์ในการวิเคราะห์ ซึ่งผลจากการศึกษานำเสนอตามลำดับดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบผลจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้าน ก่อนและหลังนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 20-29 ปี การศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพพนักงานธุรกิจเอกชน รายได้ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากอยู่ในระดับไม่เกิน 10,000 บาท ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในตำบลบางทราย และในครัวเรือน หรือธุรกิจของผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนแรงงานเพื่อนบ้านเท่ากัน

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของประชาชนต่อผลจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนและหลังนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าผลจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้าน ก่อนมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี

และหลังมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นหลังมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านในด้านสังคม มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านเศรษฐกิจ และน้อยที่สุด คือ ก่อนมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านในด้านการเมืองและความมั่นคง และสามารถแยกออกเป็น ก่อนและหลังมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านได้ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ผลจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านมีดังนี้

2.1.1 ผลด้านเศรษฐกิจ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าผลด้านเศรษฐกิจจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนมีนโยบายบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ก่อนมีนโยบาย ฯ การย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้าน มีผลต่อการทำให้ผู้ประกอบการมีรายได้เพิ่มขึ้นมากที่สุด รองลงมา คือ ส่งเสริมให้เกิดการค้าระหว่างประเทศมากยิ่งขึ้น ส่วนที่มีผลน้อยที่สุด คือ ทำให้เกิดการกระตุ้นเศรษฐกิจในระดับชุมชน

2.1.2 ผลด้านสังคม

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าผลด้านสังคมจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนมีนโยบายบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ก่อนมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน มีผลต่อการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีของกันและกันมากที่สุด คือ รองลงมา ทำให้คนในชุมชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ส่วนที่มีผลน้อยที่สุด คือ ทำให้เกิดปัญหาด้านความเชื่อและศาสนา เช่น การดูหมิ่นศาสนา การเปลี่ยนแปลงศาสนา

2.1.3 ผลด้านสาธารณสุข

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าผลด้านสาธารณสุขจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนมีนโยบายบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านในภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ก่อนมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านมีผลต่อการทำให้เกิดการป้องกันและควบคุมโรคในประเทศมากยิ่งขึ้น มากที่สุด รองลงมา คือ ทำให้แรงงานเพื่อนบ้านสามารถเข้าสู่ระบบสาธารณสุขได้มากขึ้น ส่วนที่มีผลน้อยที่สุด คือ ทำให้เกิดปัญหาความสกปรกและความเสื่อมโทรมของชุมชน

2.1.4 ผลด้านการเมืองและความมั่นคง

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าผลด้านการเมืองและความมั่นคงจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนมีนโยบายบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านในภาพรวม

อยู่ในระดับไม่ดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ก่อนมีนโยบายบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน มีผลต่อการทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างประเทศ มากที่สุด รองลงมา คือ ทำให้เกิดการบีบบังคับแรงงาน ส่วนที่มีผลน้อยที่สุด คือ ทำให้เกิดการลักลอบเข้าเมืองแบบผิดกฎหมาย

2.2 ผลการวิเคราะห์ผลจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านหลังมีนโยบายบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านมีดังนี้

2.2.1 ผลด้านเศรษฐกิจ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าผลด้านเศรษฐกิจจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านหลังมีนโยบายบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านในภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หลังมีนโยบายบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน มีผลต่อการทำให้ประเทศไทยมีความพร้อมด้านแรงงานในการทดแทน มากที่สุด รองลงมา คือ ทำให้ผู้ประกอบการมีรายได้เพิ่มขึ้น ส่วนที่มีผลน้อยที่สุด คือ ทำให้เกิดการแย่งงานของแรงงานไทย

2.2.2 ผลด้านสังคม

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าผลด้านสังคมจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านหลังมีนโยบายบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านด้านสังคมในภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หลังมีนโยบายบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านมีผลต่อการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีของกันและกัน มากที่สุด รองลงมา คือ ทำให้คนในชุมชนเกิดความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน ส่วนที่มีผลน้อยที่สุด คือ ทำให้เกิดการก่ออาชญากรรม เช่น การฆ่า ข่มขืน เพิ่มสูงขึ้น

2.2.3 ผลด้านสาธารณสุข

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าผลด้านสาธารณสุขจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านหลังมีนโยบายบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านในภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หลังมีนโยบายบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน มีผลต่อการทำให้เกิดการป้องกันและควบคุมโรคในประเทศมากยิ่งขึ้น มากที่สุด รองลงมา คือ ทำให้เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ ส่วนที่มีผลน้อยที่สุด คือ ทำให้เกิดปัญหาความสกปรกและความเสื่อมโทรมของชุมชน

2.2.4 ผลด้านการเมืองและความมั่นคง

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าผลด้านการเมืองและความมั่นคงจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านหลังมีนโยบายบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านในภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หลังมีนโยบายบริหารจัดการแรงงาน

เพื่อนบ้านมีผลต่อการทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างประเทศ มากที่สุด รองลงมา คือ ทำให้เกิดการบีบบังคับแรงงาน ส่วนที่มีผลน้อยที่สุด คือ ทำให้เกิดการค้าประเพณีและการล่วงละเมิดทางเพศ

ผลการทดลองสมมติฐาน

ผลการเปรียบเทียบของการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนและหลังนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน พบว่า ในภาพรวมประชาชนมีความคิดเห็นว่าผลจากการย้ายถิ่นเข้ามาขอแรงงานเพื่อนบ้านก่อนและหลังนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านเศรษฐกิจ สาธารณสุข และด้านการเมืองและความมั่นคง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผลด้านสังคม พบว่า ก่อนและหลังมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน โดยหลังมีนโยบาย ฯ มีผลที่ดีกว่าก่อนมีนโยบาย ฯ และพบว่าก่อนมีและหลังมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบผลจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนและหลังนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน ผู้วิจัยได้ค้นพบประเด็นที่เป็นผลจากการวิจัย ซึ่งสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลด้านเศรษฐกิจ

ประชาชนมีความคิดเห็นว่า การย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน ส่งผลต่อเศรษฐกิจในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี อันเนื่องมาจากเศรษฐกิจของไทยอยู่ในช่วงขยายตัว มีรัฐบาลได้การดำเนินการนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการกระตุ้นเศรษฐกิจ อาทิเช่น นโยบายรถคันแรก โครงการรับจำนำข้าว การพักชำระหนี้เกษตรกร เป็นต้น และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นว่า การย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน ทำให้ผู้ประกอบการมีรายได้เพิ่มขึ้น เนื่องจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านทำให้เกิดการหมุนเวียนในระบบเศรษฐกิจในระดับชุมชนมากขึ้น ทำให้มีการจับจ่ายใช้สอย ซื่อสิ่งของจำเป็นในการอุปโภคบริโภค ในด้านที่ส่งผลน้อยที่สุด คือ ในด้านการกระตุ้นเศรษฐกิจระดับชุมชน เนื่องมาจากการล้มเหลวในการดำเนินโครงการหรือนโยบายต่าง ๆ ที่รัฐบาลไม่สามารถดำเนินโครงการขนาดใหญ่ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ได้ ซึ่งทำให้ส่งผลต่อคนระดับรากหญ้าที่มีรายได้น้อย

2. ผลด้านสังคม

ประชาชนมีความคิดเห็นว่าการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านส่งผลต่อด้านสังคมในภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างดี เนื่องจากการดำเนินการนโยบายการบริหารจัดการแรงงานได้มีการดำเนินการมาตั้งแต่รัฐบาลไทยสมัยนายอานันท์ ปันยารชุน ในปี พ.ศ. 2535 เพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานแรงงานเพื่อนบ้านที่ลักลอบเข้ามาเมืองมาแบบผิดกฎหมายให้ดำเนินการให้ถูกต้อง เพื่อแก้ไขปัญหาคดีอาชญากรรม การลักทรัพย์ การชิงทรัพย์ และการค้าประเวณีให้เกิดขึ้นน้อยลง แต่การดำเนินการที่ผ่านมาก็ยังไม่ประสบความสำเร็จมากนัก เนื่องจากการดำเนินนโยบายดังกล่าวยังไม่มีการดำเนินการที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นว่าการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีของกันและกันมากที่สุด เนื่องมาจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านนั้นมีหลายเชื้อชาติและหลากหลายวัฒนธรรม อันส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมกันขึ้นในระดับชุมชนหรือท้องถิ่น ในด้านที่ส่งผลน้อย คือ ด้านความเชื่อและศาสนา เช่น การดูหมิ่นศาสนา และการเปลี่ยนแปลงศาสนา เนื่องจากประเทศไทยเดิมเป็นเมืองพุทธ และประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ซึ่งเป็นศาสนาที่ส่งเสริมให้คนเดินทางสายกลาง จึงทำให้คนไทยสามารถอยู่ร่วมกันกับศาสนาต่าง ๆ ได้โดยไม่เกิดปัญหา

3. ผลด้านสาธารณสุข

ประชาชนมีความคิดเห็นว่าการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านส่งผลต่อด้านสาธารณสุขในภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างดี เนื่องจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานทำให้ประชาชนมีความกังวลเรื่องของการเกิดพาหะนำโรค เพราะการพัฒนาาระบบด้านสาธารณสุขของประเทศเพื่อนบ้านนั้นยังไม่ทันสมัยและทั่วถึงทุกพื้นที่ อันอาจเป็นสาเหตุของการเป็นพาหะนำโรคได้ โดยเฉพาะแรงงานสตรีที่ลักลอบเข้ามาประกอบอาชีพรับจ้างหรือแม่บ้านอาจนำโรคมารู้อคนในครอบครัวของนายจ้างได้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นว่าการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน ทำให้เกิดการป้องกันและควบคุมโรคมากที่สุด ถึงแม้การเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านที่ต้องทำตามกฎหมายจะได้รับการตรวจสอบสุขภาพและโรคจากหน่วยงานสาธารณสุขและได้รับประกันสุขภาพ แต่ก็มีจำนวนแรงงานเพื่อนบ้านอีกจำนวนมากที่ยังไม่ได้ขึ้นทะเบียนแรงงาน แรงงานเพื่อนบ้านกลุ่มนี้จะส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยและปัญหาความสกปรกและความเสื่อมโทรมของชุมชน

4. ผลด้านการเมืองและความมั่นคง

ประชาชนมีความคิดเห็นว่าการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน ส่งผลต่อการเมืองและความมั่นคงในภาพรวม อยู่ในระดับไม่ดี เนื่องจากปัญหาความขัดแย้งของการเมืองภายในประเทศไทยเหตุการณ์เริ่มรุนแรง นับตั้งแต่รัฐบาลเพื่อไทยพยายามแก้ไขรัฐธรรมนูญ การพยายามแก้ไขกฎหมายนิรโทษกรรมและการปรองดองระหว่างผู้คนหลายฝ่ายที่มีข้อพิพาทกัน ทำให้เกิดการชุมนุมประท้วงนอกสภาของฝ่ายค้านเริ่มจุดติดและเกิดความไม่พอใจอย่างรุนแรงในหมู่ประชาชนทั่วไป และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประชาชนมีความคิดเห็นว่าการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างประเทศ มากที่สุด ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้านจำนวนมาก ทั้งกัมพูชา ลาว พม่า เวียดนาม มาเลเซีย และประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC) เพื่อให้เกิดความร่วมมือระดับภูมิภาคให้ก้าวไปข้างหน้า ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การค้า การธนาคาร การเมือง และวัฒนธรรม เมื่อประเทศกำลังก้าวพัฒนาแรงงาน จึงเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการดำเนินโครงการต่าง ๆ โดยเฉพาะแรงงานเพื่อนบ้านที่มีค่าแรงต่ำกว่าค่าแรงงานไทยอย่างมาก

ผลการวิเคราะห์ผลจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านหลังมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านมีดังนี้

1. ผลด้านเศรษฐกิจ

ประชาชนมีความคิดเห็นว่าการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านหลังมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านส่งผลต่อเศรษฐกิจในภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างดี เนื่องจากการเข้ามาบริหารงานของรัฐบาล พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา ภายใต้อิทธิพลของความขัดแย้งของคนในชาติและสถานการณ์เศรษฐกิจของไทยช่วงปี พ.ศ. 2558 ที่ผ่านมามีอยู่ในสภาพน่าเป็นห่วง การขยายตัวเศรษฐกิจอยู่ในระดับต่ำ การส่งออกติดลบกันหลายไตรมาสสวนทางกับหนี้สินครัวเรือนที่ไต่ระดับสูงขึ้น ประกอบกับภัยแล้งที่ทวีความรุนแรงกว่าที่ผ่านมา มีผลกระทบต่อเกษตรกร และขณะที่ราคาสินค้าเกษตรและราคาขายพาราตกต่ำ เพื่อไม่ให้เกิดการจับจ่ายใช้สอยของประชาชนหยุดชะงัก รัฐบาลจึงระดมออกมาตรการและโครงการต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจ แต่ก็ยังไม่ประสบผลสำเร็จมากนัก เนื่องจากนักลงทุนยังไม่แน่ใจกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและการเมืองในประเทศ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นว่าการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านหลังมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน ทำให้ประเทศไทยมีความพร้อมด้านแรงงาน รัฐบาล พล.อ. ประยุทธ์ จันทร์โอชา พยายามผลักดันแรงงานเพื่อนบ้านที่อยู่นอกระบบ

ให้กลับเข้ามาทำงานอย่างกฎหมาย ประกอบกับประเทศไทยกำลังจะเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเข้ามาเป็นตัวเลือก (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, 2558)

2. ผลด้านสังคม

ประชาชนมีความคิดเห็นว่าการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านหลังมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านส่งผลต่อสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี ภายหลังจากการบริหารงานของรัฐบาล พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา หรือคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ได้มีการพยายามแก้ไขปัญหาด้านอาชญากรรม การทุจริตคอร์ปชั่น ยาเสพติด รวมทั้งการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้เข้าสู่ระบบ จึงเห็นได้ว่าการก่ออาชญากรรมลดน้อยลงเป็นลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นว่าการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านหลังมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมมากที่สุด การเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านที่อพยพเข้ามามีหลากหลายเชื้อชาติ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมและประเพณีต่าง ๆ เช่น วัฒนธรรมการแต่งกาย วัฒนธรรมภาษา และวัฒนธรรมการอุปโภคบริโภคต่าง ๆ เป็นต้น (วรภา คำทา, 2557)

3. ผลด้านสาธารณสุข

ประชาชนมีความคิดเห็นว่าการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านหลังมีนโยบายการบริหารจัดการส่งผลต่อด้านสาธารณสุขในภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างดี เนื่องจากการกำหนดนโยบายที่พยายามผลักดันให้แรงงานเพื่อนบ้านเข้าสู่ระบบให้ถูกกฎหมายและผ่อนผันให้แรงงานเพื่อนบ้านอยู่อาศัยและทำงานที่ประเทศไทยได้ นอกจากนี้แรงงานเพื่อนบ้านที่จดทะเบียนแรงงานต่างด้าวจะได้รับสิทธิการรักษาพยาบาล โดยกระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินการให้แรงงานเพื่อนบ้านที่ได้รับอนุญาตขึ้นทะเบียนแรงงานแล้วบังคับให้ตรวจสุขภาพและเข้าสู่ระบบประกันสุขภาพทุกคน ทำให้การบริหารจัดการด้านสาธารณสุขและเกิดการป้องกันและควบคุมโรคในประเทศมากยิ่งขึ้น

4. ผลด้านการเมืองและความมั่นคง

ประชาชนมีความคิดเห็นว่าการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านหลังมีนโยบายการบริหารจัดการส่งผลต่อด้านการเมืองและความมั่นคงในภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างดี ภายหลังจากการเข้ามาบริหารประเทศของรัฐบาล คสช. หรือ พล.อ. ประยุทธ์ จันทร์โอชา ซึ่งถือได้ว่าเป็นรัฐบาลทหารที่ไม่ได้มาจากการเลือกตั้ง จึงทำให้ประชาชนอีกกลุ่มเกิดความไม่พึงพอใจ และยังเชื่อมั่นกับการบริหารของพรรครัฐบาลเก่า จึงทำให้สถานการณ์ทางการเมืองและความมั่นคงในประเทศนั้นยังไม่มั่นคงมากนัก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นว่าการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานหลังมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างประเทศมากที่สุด อันเนื่องจากประเทศไทยกำลังจะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การร่วมมือ

เพื่อสนับสนุนกันทางด้านความมั่นคงเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้อาเซียนเป็นชุมชนที่เข้มแข็ง เป็นชุมชนที่มีการเชื่อมโยงระหว่างสินค้า การลงทุน นวัตกรรม และแรงงาน ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนานาชาติ

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบผลจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อน และหลังมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านมีดังนี้

ผลความคิดเห็นของประชาชนต่อผลจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้าน ก่อนและหลังเกิดนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมประชาชน มีความคิดเห็นว่าผลจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนและหลังมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านเศรษฐกิจ ด้านสาธารณสุข และด้านการเมืองและความมั่นคง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากผลกรย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านมีปัจจัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านสาธารณสุข ส่งผลต่อประเทศไทยไม่แตกต่างกัน และหลังมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านมีผลที่ดีกว่าก่อนมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของเจร ธรรมนิมิต (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การนำนโยบายแรงงานต่างด้าว ไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาพื้นที่ชายแดนจังหวัดตาก การศึกษาของผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อวัดระดับความสำเร็จของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ ผลการทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ พบว่า บุคลากรที่มีอายุและประเภทที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และพบว่าก่อนมีและหลังมีนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน ไม่มีความแตกต่างกัน เนื่องจากก่อนและหลังมีการจัดนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน ส่งผลจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านไม่แตกต่างกัน เพราะประเทศไทยเป็นประเทศ มีเศรษฐกิจที่ดี ทำให้แรงงานอพยพเข้าที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมายทำให้ไม่แตกต่างกัน ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการขยายตัวของประเทศไทยมีมากขึ้น โดยเฉพาะการพัฒนา ในด้านสาธารณสุข โภชนาขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ทำให้เกิดมีโครงการก่อสร้างที่อยู่อาศัย ศูนย์การค้า อาคาร สถานที่ต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมาย แต่แรงงานด้านนี้กลับมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอต่อความต้องการ เนื่องจากทั่วไปแล้วงานประเภทนี้แรงงานคนไทยมักจะไม่นิยมทำกัน เพราะมองว่าเป็นงานที่ลำบาก สกปรก ต้องใช้แรงกายทำงานหนัก เสี่ยงอันตราย และไม่คุ้มกับค่าจ้าง เกิดการขาดแคลนแรงงาน ประเภทกรรมกรผู้ใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก ไม่เพียงพอต่อการขยายตัวของเศรษฐกิจในปัจจุบัน ผู้ประกอบการจึงหันไปจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อทดแทนสถานะการขาดแคลนแรงงาน ส่งผลมีแรงงานต่างด้าวอพยพเข้ามาหางานทำและพำนักอาศัยอยู่ประเทศไทยมากขึ้นเป็นจำนวนมาก

ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของมาลัย มาสุข (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อนโยบายการนำเข้าแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน (MOU): ศึกษากรณีสำนักจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 6” ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการตามประเภทกิจการ ขนาดกิจการ สัญชาติ แรงงานต่างด้าว จำนวนแรงงานต่างด้าวในกิจการ การเลือกใช้กลุ่มแรงงานต่างด้าว ระยะเวลาการจ้างแรงงานต่างด้าวทำงาน และสาเหตุที่ใช้แรงงานต่างด้าวทำงาน พบว่า ผู้ประกอบการมีความคิดเห็นต่อนโยบายนำเข้าแรงงานต่างด้าว ๗ ในภาพรวมที่ระดับเห็นด้วย ความคิดเห็นในด้านกระบวนการและขั้นตอนการปฏิบัติตามนโยบายมากที่สุด และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อนโยบายการนำเข้าแรงงานต่างด้าว จำแนกตามปัจจัยต่าง ๆ พบว่า ผู้ประกอบการที่มีประเภทกิจการ ขนาดกิจการ สัญชาติแรงงานต่างด้าว จำนวนแรงงานต่างด้าวในตัวกิจการ การเลือกใช้กลุ่มแรงงานต่างด้าว ระยะเวลาการจ้างแรงงานต่างด้าวทำงาน และสาเหตุที่ใช้แรงงานต่างด้าวทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายการนำเข้าแรงงานต่างด้าว ๗ ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาผู้วิจัยได้ค้นพบ การเปรียบเทียบผลจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนและหลังนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านเศรษฐกิจ รัฐบาลควรมีการกำหนดคนโยบายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวที่ต้องชัดเจนที่เกี่ยวกับการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านและเป็นแผนระยะยาว มีผลบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง ทำให้มีการกระตุ้นเศรษฐกิจในแต่ละชุมชนมากขึ้น
2. ด้านสังคม รัฐบาลควรมีการสนับสนุนกิจกรรมร่วมกันระหว่างแรงงานเพื่อนบ้านกับชุมชนต่าง ๆ ที่แรงงานเพื่อนบ้านอยู่ให้มากขึ้น เพื่อให้คนชุมชนเกิดความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน ทำให้สังคมต่าง ๆ น่าอยู่มากขึ้นกว่าเดิม
3. ด้านสาธารณสุข รัฐบาลควรมีการส่งเสริมด้านสาธารณสุขในชุมชนหรือตามสถานที่ต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น ทำให้ปัญหาความสกปรกและเสื่อมโทรมของชุมชนน้อยลง
4. รัฐบาลควรมีมาตรการในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับประเทศบ้านและควรมีกำหนดกฎหมายแรงงานของคนต่างด้าวให้ชัดเจน และบังคับใช้กฎหมายหรือมาตรการการควบคุมแรงงานเพื่อนบ้านอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดการลักลอบการเข้ามาประเทศไทยแบบผิดกฎหมายให้น้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะปฏิบัติการ

จากการศึกษาผู้วิจัยได้ค้นพบ การเปรียบเทียบผลจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนและหลังนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรนำนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านไปปฏิบัติอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชัดเจนเห็นผลเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น
2. รัฐควรสนับสนุนให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้านต่อประชาชน ผู้ประกอบการ และแรงงานเพื่อนบ้านในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว เพื่อให้แรงงานเพื่อนบ้านเป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

จากการศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบผลจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนและหลังนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน พบว่า ยังมีข้อจำกัดบางประการ จึงได้นำเสนอข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไปให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบถึงผลดีและผลเสียจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนและหลังนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนและหลังนโยบายการบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาวิเคราะห์เป็นข้อมูลเสนอแนะให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางป้องกันและแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมต่อไป

บรรณานุกรม

- กรมการจัดหางาน. (2558). สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักรประจำปี 2557. กรุงเทพฯ: กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.
- กรมการปกครอง. (2556). จำนวนประชากรจากทะเบียน จำแนกตามหมวดอายุเป็นรายอำเภอ จังหวัดชลบุรี พ.ศ. 2555. กรุงเทพฯ: กรมการปกครอง.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2554). คู่มือการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคขั้นสูง. กรุงเทพฯ: เรียงสาม กราฟฟิค ดีไซน์.
- กฤตยา อาชวนิจกุล และพรสุข เกิดสว่าง. (2540). สถานะของชาวเขาและชนกลุ่มน้อย ในประเทศไทย. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จร ธรรมนิมิต. (2550). การนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาพื้นที่ชายแดน จังหวัดตาก. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เจษฎา มีบุญลือ. (2551). แนวคิดการนำนโยบายการจัดระบบแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ากัมพูชา และลาวในช่วงปี 2544-2551 ไปสู่การปฏิบัติที่ให้เป็นรูปธรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์ศึกษาทางยุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.
- ชัยรัตน์ เวชพานิช. (2555). สถานการณ์แรงงานข้ามชาติในประเทศไทย: ผลกระทบเชิงบวกและลบ ที่เกี่ยวข้องกับระบบสาธารณสุขของประเทศ. สมุทรสาคร: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร.
- ทิพมาศ จันจรัญ. (2551). การจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในเขต อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีรดา พุ่มชบา. (2551). การนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือไปปฏิบัติในเขตพื้นที่อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นพดล ชันดิชัยมงคล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2547 ไปปฏิบัติ: ศึกษากรณีเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

- นภาพร กินขุนทด. (2557). *สภาพปัญหาและผลกระทบจากการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวในเขตพื้นที่เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร การเมืองและการบริหารจัดการ, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิคม จันทรวิฑูร. (2551). *กฎหมายแรงงาน: แนวคิดและปัญหา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิธิ เอี่ยมศรีวงศ์. (2536). *การศึกษาของชาติกับภูมิปัญญาท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง.
- ประเสริฐ รักไทยดี และลือชัย วงษ์ทอง. (2547). *การศึกษาวิถีชีวิตชาวพม่าที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายในจังหวัดระนอง*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พงษ์เทพ สันติกุล. (2550). *แรงงานในกระแสโลกาภิวัตน์*. เข้าถึงได้จาก www.tu.ac.th/org/socadm/about/teach/
- พิทยาภรณ์ พู่ระหง. (2551). *ผลกระทบของนโยบายแรงงานต่างด้าวต่อธุรกิจขนาดเล็กในเทศบาลนครเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มาลัย มาสุข. (2550). *ความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อนโยบายการนำเข้าแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชา ตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน (MOU) ศึกษากรณีสำนักจัดหางาน กรุงเทพมหานครพื้นที่ 6*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัฐวุฒิ ช้างกลาง. (2557). *โครงการระยะที่ 2 เรื่องสถานการณ์แรงงานต่างด้าว*. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการศึกษาทั่วไปและนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ลักษณะ เสี่ยมจิตต์. (2543). *ผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมจากการดำเนินนโยบายสร้างทางหลวงพิเศษ (มอเตอร์เวย์) ที่มีต่อชุมชนข้างทาง: ศึกษากรณีทางหลวงพิเศษหมายเลข 7 สายกรุงเทพฯ-ชลบุรีสายใหม่*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลือชัย วงษ์ทอง. (2555). *ประสิทธิผลของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก*. ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรภา คำทา. (2553). *ปัญหาแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในประเทศไทย*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วรรณพงษ์ คุรงควโรจน์. (2554). *ผลกระทบภายนอกเชิงลบ: สิ่งที่ถูกมองข้ามจากสังคม*. เข้าถึงได้จาก <http://wannaphong.blogspot.com/2011/12/externalities.html>

- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. (2558). *ประชากรและการพัฒนา (Population and development newsletter)*.
กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิริวรรณ ศิริบุญ. (2557). *การดูแลผู้สูงอายุและปัญหาของผู้ดูแล*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- เศรษฐกิจปี 56 สารพัดมรสุม ส่งออกทรุด-ค่าบาทป่วน-การเมืองซัว. (2559). เข้าถึงได้จาก
ThaiPublic/2016/01/nepo-watch-33
- สมาน เหล่าดำรงชัย. (2556). *ผลกระทบแรงงานต่างด้าวต่อเศรษฐกิจและสังคมในประเทศไทย*.
เข้าถึงได้จาก <http://www.ias.chula.ac.th/ias/th/Research-Knowledge-Management-Detail.php?id=4>
- สันทศ เสริมศรี. (2539). *ประชากรศาสตร์ทางสังคม*. กรุงเทพฯ: สามเจริญพานิช.
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนากิจการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). *โครงการศึกษาการย้าย
ถิ่นกับการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนากิจการเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2557). *ข้อมูลสถิติรายเดือน*. เข้าถึงได้จาก wp.doe.go.th/wp/index.php/2013-07-25.../2013-07-25-03-51-48
- สุทิน รัตนจิตร์. (2551). *สภาพความจำเป็นและปัญหาการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนแรงงาน
ไทย*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป,
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรศักดิ์ คนมัน. (2552). *การลักลอบหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาด้านจังหวัด
สระแก้ว*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป,
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Kiekhofe, W. H. (1946). *Economic principles, problems, and policies*. New York: D. Appleton-
Century.
- Kuhn, T. S. (1965). *The structure of scientific revolutions*. Chicago: University of Chicago Press.
- Schienstock, G. (2002). *Information society, work, and the generation of new forms of social
exclusion: Final report to the European commission DG XII/ TSEER porgramne*.
New York: Oxford University.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง การเปรียบเทียบผลจากการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานเพื่อนบ้านก่อนและหลังนโยบาย
การบริหารจัดการแรงงานเพื่อนบ้าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาตอบแบบสอบถามโดยเลือกข้อมูลที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ()

1. เพศ _____(1) ชาย _____(2) หญิง
2. อายุ
_____ (1) ไม่เกิน 20 ปี _____ (2) 21-29 ปี
_____ (3) 30-39 ปี _____ (4) 40-49 ปี
_____ (5) 50-59 ปี _____ (6) 60 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
_____ (1) ประถมศึกษาและต่ำกว่า _____ (2) มัธยมศึกษาตอนต้น
_____ (3) มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. _____ (4) ปวส./ ปวท./ อนุปริญญา
_____ (5) ปริญญาตรี _____ (6) ปริญญาโท และสูงกว่า
_____ (7) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
4. อาชีพ
_____ (1) เกษตรกร _____ (2) ธุรกิจส่วนตัว/ ค้าขาย
_____ (3) ประมง _____ (4) รับจ้างทั่วไป
_____ (5) พนักงานธุรกิจเอกชน _____ (6) ข้าราชการ/ ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ
_____ (7) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
5. รายได้ต่อเดือน
_____ (1) ไม่เกิน 10,000 บาท _____ (2) 10,001-20,000 บาท
_____ (3) 20,001-30,000 บาท _____ (4) 30,001-40,000 บาท
_____ (5) มากกว่า 40,000 บาท

ประเด็น	ความคิดเห็นก่อนมีนโยบายการบริหาร จัดการแรงงานเพื่อนบ้านของ คสช.					ความคิดเห็นหลังมีนโยบายการบริหาร จัดการแรงงานเพื่อนบ้านของ คสช.				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่ เห็นด้วย (2)	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่ เห็นด้วย (2)	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
5. ทำให้แรงงานเพื่อนบ้าน สามารถเข้าถึงระบบ สาธารณสุขได้มากขึ้น										
ความคิดเห็นต่อผลกระทบด้านการเมืองและความมั่นคง										
1. ทำให้เกิดการล่าประเวณี และการล่วงละเมิดทางเพศ										
2. ทำให้เกิดการบีบบังคับ แรงงาน										
3. ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดี ระหว่างประเทศ										
4. ทำให้เกิดการลักลอบเข้า เมืองแบบผิดกฎหมาย										

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....